



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

Topik penelitian serta bagaimana kaitannya kinerja karyawan dengan variabel-variabel independen yang berdasarkan teori yang ada, akan di jelaskan pada bab ini. Untuk lebih memahami isi dari penelitian ini, maka akan diberikan pula penjelasan mendalam mengenai pengertian, faktor-faktor, dan indikator-indikator dari setiap variable dependen (kinerja) dan independen (*work-life balance* dan *workload*).

#### 1. *Work-Life Balance*

##### a. Definisi *Work-Life Balance*

*Work-life balance* adalah sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. McDonald dan Bradley dalam Anggraeni (2018)

Lewison dalam Kurniawan (2014) menyebutkan beberapa keuntungan dengan diadakannya program *work-life balance* antara lain:

- (1) Mengurangi absensi. Biasanya penyebab dari bolosnya karyawan adalah tanggung jawab keluarga dan faktor stres pribadi. Masalah ini dapat diatasi dengan pengaturan jam kerja yang fleksibel.
- (2) Mengurangi *turnover*. *Turnover* yang terjadi terus-menerus dapat menghambat perkembangan perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (3) Pengaturan jam kerja yang fleksibel terbukti efektif dalam menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan.
- (4) Peningkatan produktivitas. Meminimalisir tingkat stres kerja akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- (5) Biaya lembur berkurang. Penjadwalan jam kerja yang fleksibel berdampak baik pada pengurangan jam lembur dan stres yang berbanding lurus dengan pengurangan biaya lembur dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- (6) Retensi klien Pengaturan jam kerja yang fleksibel membuat karyawan memberikan nilai lebih kepada klien. Ketika karyawan memberikan layanan yang lebih besar, hal ini membantu mempertahankan klien karena kepuasan dari klien tersebut meningkat.

Menurut Ramadhani (2014) komponen komponen lainnya dapat dilakukan dengan pemberian bonus (*benefits*), fasilitas kesehatan dan *fitness*, bantuan untuk perawatan anak dan orang tua mereka yang telah lanjut usia, dan memberikan kebijakan cuti karena alasan sakit. Tujuannya adalah agar karyawan memperoleh kesempatan untuk dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab rumah tangga.

### C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

#### a. Indikator *Work-Life Balance*

Mengukur *work-life balance* menurut *McDonald* dan *Bradley* dalam Ramadhani (2014) yaitu:

- (1) Keseimbangan waktu. Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (2) Keseimbangan keterlibatan. Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan.
- (3) Keseimbangan kepuasan. Berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan.

#### **Dimensi *Work-Life Balance***

*Fisher* dkk (2009) mengatakan jika *work-life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu:

- (1) WIPL (*Work Interference With Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
- (2) PLIW (*Personal Life Interference With Work*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
- (3) PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*). Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. misalnya, apabila individu merasa senang 16 dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.
- (4) WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, ketrampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja,



memungkinkan individu untuk memanfaatkan ketrampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

**C** Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

**Manfaat *Work-Life Balance***

Manfaat diadakannya program *work-life balance* bagi perusahaan menurut Lazar *et al* dalam Pangemanan (2017):

- (1) Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambata
- (2) Meningkatkan produktivitas
- (3) Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
- (4) Meningkatnya retensi pelanggan
- (5) Berkurangnya *turnover* karyawan

Ada juga manfaat diadakannya program *work-life balance* bagi karyawan menurut Lazar *et al* dalam Pangemanan (2017):

- (1) Meningkatnya kepuasan kerja
- (2) Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
- (3) Meningkatkan control terhadap *work-life environment*
- (4) Berkurangnya tingkat stress kerja
- (5) Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## 2. Workload

### a. Definisi Workload

Omar et al. (2013) mengatakan apabila karyawan mendapatkan tuntutan tugas diluar kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka hal tersebut dapat menimbulkan adanya beban kerja. Pengukuran yang digunakan untuk mengukur beban kerja menurut Alexander (2015) adalah jam kerja dan produktivitas.

Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Sementara Komaruddin dalam Artadi (2015) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah karyawan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang karyawan.

Dengan melakukan analisis beban kerja, perusahaan dapat mengetahui dan menghitung/memperkirakan tingkat optimalisasi dari jumlah dan komposisi tenaga kerja atau seorang tenaga kerja terhadap beban kerja pada suatu unit kerja (seksi, bagian, divisi, atau cabang) bahkan organisasi itu sendiri sehingga perusahaan dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



meminimalisir kelelahan akibat beban kerja yang tidak sesuai dengan kondisi fisik dan mental pekerja.

Koesmowidjojo (2017) mengatakan bahwa meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan menurunkan kinerja dan ini dapat memicu peningkatan angka kesalahan kerja dan meningkatkan peluang terjadinya kecelakaan kerja.

### **Bentuk-bentuk *Workload***

Koesmowidjojo (2017) mengatakan bahwa *workload* atau yang disebut juga dengan beban kerja mempunyai dua bentuk sebagai berikut:

#### **(1) Beban Kerja Kuantitatif**

Beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

#### **(2) Beban kerja Kualitatif**

Beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

### **Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja**

#### **(1) Faktor Internal**

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau



persepsi. Jenis kelamin, usia, postur tubuh, dan status kesehatan adalah hal yang dipertimbangkan oleh perusahaan/lembaga/institusi dalam memberikan tanggung jawab suatu pekerjaan.

## (2) Faktor Eksternal

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

### a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan/ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga kebisingan akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan. Pada puncaknya karyawan akan melakukan pekerjaan tidak sesuai standar atau tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

### b. Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan. Calon karyawan yang akan diterima hendaknya telah diketahui dapat



melaksanakan tugasnya sesuai dengan persyaratan keahlian yang dimiliki dan dipersyaratkan perusahaan sesuai dengan kondisi tempat bekerja. Apabila perusahaan/lembaga/instansi tidak melakukannya atau tidak memberikan fasilitas pelatihan terlebih dahulu, bukan hal mustahil karyawan yang baru diterima mengalami tekanan yang cukup berat akibat ketidaksiapan dan ketidakmampuan menghadapi lingkungan kerja, dalam hal ini peralatan fisik produksi perusahaan/lembaga/instansi.

c. Organisasi Kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Jadwal kerja karyawan dalam *shift* kerja bukanlah hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Aturan organisasi untuk mengatur *shift* kerja sesuai periode tertentu, akan sangat melelahkan bagi karyawan yang menjalankannya.

**C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**c. Indikator Workload**

Koesomowidjojo (2017) mengatakan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi. Indikator-indikator tersebut diantaranya adalah :

(1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Perlunya SOP (*Standard Operating Procedure*) agar lebih mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





SOP juga dapat meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalisir pula. Pengambilan keputusan akan lebih mudah apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai dan memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan sekerja.

### (2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

### (3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing- masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

## C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



### 3. Kinerja

#### a. Definisi Kinerja

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Saina (2016) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti itu untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Armstrong dalam Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasional dengan mengembangkan kinerja individual dan tim. Merupakan sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati tentang tujuan terencana, standar dan persyaratan kompetensi.

Schwartz dalam Wibowo (2016) memandang kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula penilaian kinerja.

Rivai dan Basri, dalam Runtuwene (2016). Kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama.

Armstrong dalam Wibowo (2016) juga mengatakan bahwa suatu sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individual dalam kerangka kerja yang disepakati dalam perencanaan tujuan, sasaran dan standar.

DeNisi dalam Wibowo (2016) kinerja adalah suatu rentang dari praktik organisasi yang terikat dalam meningkatkan kinerja dari target orang atau kelompok dengan tujuan akhir memperbaiki kinerja organisasional.

### **Komponen Kinerja**

Bernadine dalam Saina (2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan memiliki beberapa komponen, antara lain:

#### (1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan

#### (2) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain

#### (3) Efektifitas



Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi di maksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

(4) Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan atau bimbingan dari pengawas atau meminta turut campur tangan pengawas

### Prinsip Dasar

Menurut Hersey et al (1996) terdapat tujuh prinsip kinerja. Dua di antaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlakukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

(1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individual atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

(2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

(3) Umpan Balik

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

(4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

(5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

(6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan

**C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

(7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena *supervisor* tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

**Indikator Kinerja**

Abdullah (2014) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efesiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Pandangan lain mengenai indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara dan Miftahuddin (2016) adalah sebagai berikut:

(1) *Absency* (Kehadiran)

Berhubungan dengan kehadiran di tempat bekerja, apakah sering hadir atau tidaknya saat bekerja, apakah tepat waktu atau telat saat sampai di tempat bekerja.

(2) *Target of Work* (Tujuan Pekerjaan)

Berhubungan dengan tujuan atau target apa yang ingin dicapai selama kita bekerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

(3) *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Berhubungan dengan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dan bersedia untuk menerima tugas dan tanggung jawab jika diberikan.

(4) *Initiative* (Inisiatif)

Berhubungan dengan meminta tugas baru yang mempunyai tanggung jawab yang lebih baik, memberikan masukan atau ide untuk perubahan atau peningkatan kualitas.

(5) *Teamwork* (Kerjasama)

Berhubungan dengan bekerjasama dengan rekan atau atasan untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya dan untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

**B. Penelitian Terdahulu**

Dasar yang menjadi acuan yang berupa teori maupun temuan-temuan melalui berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang dapat dijadikan sebagai data pendukung. Data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang dibahas. Maka dari itu peneliti melampirkan bagian penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu 1**

<b>Judul</b>	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado
<b>Nama Peneliti</b>	Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong
<b>Tahun Penelitian</b>	2017
<b>Sumber</b>	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16227">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16227</a>
<b>Hasil Penelitian</b>	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:  1. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado  2. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.  3. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

©

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu 2**

Judul	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawn Pada RSUD Lakipadada Tana Toraja
Nama Peneliti	Dian Intan Tangkeallo
Tahun Penelitian	2018
Sumber	<a href="http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal/article/view/259">http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal/article/view/259</a>
Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa bahwa (1) <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja pada perawat yang ada di RSUD Lakipadada Tana Toraja, sehingga dalam penelitian menerima hipotesis. (2) Hasil analisis mengenai pengaruh kompensasi secara langsung terhadap kepuasan kerja pada RSUD Lakipadada di Tana Toraja, dimana dalam penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini menerima hipotesis. (3) Hasil analisis mengenai pengaruh work life balance berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan pada RSUD Lakipadada Tana Toraja sehingga dalam penelitian ini menerima hipotesis

C

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**Tabel 2.3**  
**Penelitian Terdahulu 3**

<b>Judul</b>	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Work-Life Balance</i> (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)
<b>Nama Peneliti</b>	Siti Nurwahyuni
<b>Tahun Penelitian</b>	2019
<b>Sumber</b>	<a href="https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25234/23124">https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25234/23124</a>
<b>Hasil Penelitian</b>	Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang telah dilakukan, maka ditarik kesimpulan yaitu beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika beban kerja yang dibebankan kepada karyawan tidak menjadi suatu beban kerja yang berat karena segala bentuk beban kerja yang diberikan sudah menjadi komitmen dan tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikannya. Sehingga dengan beban kerja yang rendah akan memberikan pandangan yang positif terkait beban kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. berdasarkan hasil analisis lebih lanjut yang dilakukan peneliti juga menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**Tabel 2.4**  
**Penelitian Terdahulu 4**

Judul	Analisi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia
Nama Peneliti	Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina
Tahun Penelitian	2017
Sumber	<a href="http://ejournal.polbeng.ac.id/index.php/IBP/article/view/171/154">http://ejournal.polbeng.ac.id/index.php/IBP/article/view/171/154</a>
Hasil Penelitian	Beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara beban kerja internal terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen Moulding

**Tabel 2.5**  
**Penelitian Terdahulu 5**

Judul	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado
Nama Peneliti	Ischevell Vialara Saina, Riane Johnly Pio ,W. Rumawas
Tahun Penelitian	2016
Sumber	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/12892">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/12892</a>
Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan <i>Worklife balance</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan



<p><b>C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</b></p>	<p>kebutuhan penting setiap karyawan yang dapat mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran, dan tindakan dalam bekerja oleh karena itu semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap <i>Worklife Balance</i> semakin tinggi pula Kualitas Kinerja Karyawan</p>
---	--

**Tabel 2.6**  
**Penelitian Terdahulu 6**

<b>Judul</b>	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan
<b>Nama Peneliti</b>	Dina
<b>Tahun Penelitian</b>	2018
<b>Sumber</b>	<a href="https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/download/119/113">https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/download/119/113</a>
<b>Hasil Penelitian</b>	<p>Dari hasil penelitian tentang “Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong Lamongan” maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berdasarkan hasil dari variabel X1, X2, dan X3 pada maka dapat dinyatakan rata-rata nilai analisis deskriptif <i>work-life balance</i> adalah 82,1% yang dapat diartikan masuk dalam kategori tinggi atau baik.</li> <li>2. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y), setelah dilakukan analisis deskriptif maka dihasilkan nilai rata-rata adalah 85,5% yang berarti masuk dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini responden merasa variabel Kinerja Karyawan sudah sangat baik.</li> </ol>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**Tabel 2.7**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Judul</b>	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota
<b>Nama Peneliti</b>	Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas
<b>Tahun Penelitian</b>	2018
<b>Sumber</b>	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21074/20785">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21074/20785</a>
<b>Hasil Penelitian</b>	Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

**Tabel 2.8**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Judul</b>	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot
<b>Nama Peneliti</b>	Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim, Bonar M Sinaga
<b>Tahun Penelitian</b>	2015
<b>Sumber</b>	<a href="http://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/12182">http://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/12182</a>

Hak cipta milik IBIKKGG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)  
Dilarang menyalin, mengutip, atau seluruhnya karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKGG.  
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKGG.



<p><b>Hasil Penelitian</b></p> <p><b>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</b></p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber atau menyebutkan nama penulis. a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.</p> <p>2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.</p>	<p>Hasil analisis dari penelitian ini diperoleh beberapa simpulan, yaitu ada perbedaan sikap mengenai beban kerja dan kinerja berdasarkan jenis kelamin yaitu pada tantangan organisasi. Ada perbedaan sikap mengenai beban kerja dan kinerja berdasarkan masa kerja yaitu pada tuntutan kerja, tuntutan peran, dan tantangan individu. Ada perbedaan sikap mengenai beban kerja dan kinerja berdasarkan tempat tinggal yaitu pada tantangan individu dan tantangan psikologi. Korelasi beban kerja dengan kinerja menunjukkan bahwa korelasi yang tertinggi adalah antara tuntutan peran dengan variabel organisasi dan korelasi yang terendah adalah antara tuntutan kerja dengan variabel organisasi. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.</p>
--	--

**Tabel 2.9**  
**Penelitian Terdahulu**

<p><b>Judul</b></p>	<p>Peran <i>Work-Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial : Studi Literatur</p>
<p><b>Nama Peneliti</b></p>	<p>Triyana Muliawati, Agus Frianto</p>
<p><b>Tahun Penelitian</b></p>	<p>2020</p>
<p><b>Sumber</b></p>	<p><a href="https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/33675">https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/33675</a></p>
<p><b>Hasil Penelitian</b></p>	<p>Sifat serta karakteristik yang dimiliki oleh generasi milenial, jika dikembangkan dengan efektif dapat memberikan manfaat dan</p>



keuntungan bagi organisasi. Pihak organisasi perlu memahami bahwa karyawan milenial dalam bekerja menginginkan adanya reward, lingkungan, dan jam kerja yang fleksibel. Wen et al. (2018) menyatakan bahwa pengembangan karyawan, penghargaan, dan *work-life balance* berdampak langsung dan signifikan terhadap satisfaction atau kepuasan kerja generasi milenial. Generasi milenial yang memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki waktu yang seimbang dalam bekerja dan urusan pribadi, dari hasil penelitian yang telah dilakukan menjelaskan bahwa karyawan tersebut memiliki produktivitas yang baik dalam bekerja.

**C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,

penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

**Tabel 2.10  
Penelitian Terdahulu**

<b>Judul</b>	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Manado
<b>Nama Peneliti</b>	Alfian Ranny Poluan
<b>Tahun Penelitian</b>	2018
<b>Sumber</b>	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/21076">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/21076</a>
<b>Hasil Penelitian</b>	Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang didapat dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan yaitu : Secara simultan



*work-life balance*, beban kerja dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variable di atas secara bersama memberikan dampak dalam kinerja pegawai PT. BNI (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manado. *Work-Life Balance* dalam penerapannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. BNI (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manado. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan yang ada pada PT. BNI (Persero) Tbk tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

**C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

**C. Kerangka Pemikiran**

Inti dari sebuah kerangka pemikiran adalah untuk menjelaskan hubungan antar variable yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti ingin menjabarkan bagaimana pengaruh *work-life balance*, dan *workload* terhadap kinerja. Berdasarkan judul yang telah ditetapkan maka kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah seperti tabel dibawah:

**Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel	Indikator
X1 <i>Work-Life Balance</i> Ramadhani (2014)	X1.1: Keseimbangan Waktu X1.2: Keseimbangan Keterlibatan X1.3 : Keseimbangan Kepuasan
X2 <i>Workload</i> Koesomowidjojo (2017)	X2.1: Kondisi Pekerjaan X2.2: Penggunaan Waktu Kerja X2.3: Target yang Harus Dicapai





<p style="text-align: center;">Y Kinerja Miftahuddin (2016)</p>	<p style="text-align: center;">Y1.1: Absensi Y1.2: Target Pekerjaan Y1.3: Tanggung Jawab Y1.4: Inisiatif Y1.5: Kerja Sama</p>
---	---

### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang ingin diuji dalam penelitian ini adalah:

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

H3: *Work-Life Balance* dan *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

Hak Cipta Milik Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Ditarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.