# **BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

## **A. Landasan Teori**

Topik penelitian serta bagaimana kaitannya kinerja karyawan dengan variabel-variabel indpenden 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**

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

*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.
  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.

1. **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.
  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.

1. **Aspek *Work-Life Balance***

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

* 1. WIPL (*Work Interference With Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat menganggu 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 menganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat menganggu kinerja individu pada saat bekerja.
  3. PLEW (*Personal Life Enchancement 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 Enchancement 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.

1. **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

### **2. *Workload***

#### **a. Definisi Workload**

Omar et al. (2015) 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 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.

1. **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.

1. Beban kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja

melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

1. **Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja**
2. 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.

1. 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:

1. 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.

1. 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.

1. 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.

1. **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. 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.

1. 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.

1. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semkain sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya 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.

### **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 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.

1. **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

1. Ketepatan Waktu

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

1. Efektifitas

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

1. Kemandirian

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

1. **Prinsip Dasar**

Menurut Hersey et al (2016) 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 seoradng individual atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

1. 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.

1. Umpan Balik

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.

1. 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.

1. 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.

1. 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 sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

1. 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.

1. **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.

1. *Target of Work* (Tujuan Pekerjaan)

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

1. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

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

1. *Initiative* (Inisiatif)

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

1. *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.

### **Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu 1**

| Judul | Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado |
| --- | --- |
| Nama Peneliti | Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong |
| Tahun Penelitian | 2017 |
| Sumber | <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16227> |
| Hasil Penelitian | 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. |

### **Tabel 2.2**

**Penelitian Terdahulu 2**

|  |  |
| --- | --- |
| Judul | Pengaruh *Work-life Balance* Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawn Pada RSUD Lakipadada Tana Toraja |
| Nama Peneliti | Dian Intan Tangkeallo |
| Tahun Penelitian | 2018 |
| Sumber | <http://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id/index.php/camjournal/article/view/259> |
| Hasil Penelitian | Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa bahwa (1) *work-life balance* 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 |

### **Tabel 2.3**

**Penelitian Terdahulu 3**

|  |  |
| --- | --- |
| Judul | Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan |
| Nama Peneliti | Aglis Andhita Hatmawan |
| Tahun Penelitian | 2015 |
| Sumber | <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/view/678> |
| Hasil Penelitian | 1. Berdasarkan hasil analisis data dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap stres kerja pada kayawan PT. PLN. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Konflik kerja dan beban kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap stres kerja pada kayawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. |

### **Tabel 2.4**

**Penelitian Terdahulu 4**

|  |  |
| --- | --- |
| Judul | Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Berimplikasi Pada Kinerja Pegawai |
| Nama Peneliti | Cahyo Utomo, Indi Djastuti, dan Mahfudz Yantje Uhing |
| Tahun Penelitian | 2016 |
| Sumber | http://eprints.undip.ac.id/50109/ |
| Hasil Penelitian | Keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori kinerja yang dikemukakan Robbins (2003), bahwa kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi dan kesempatan, baik kemampuan atas dasar kecerdasan maupun ketrampilan. Dimana faktor-faktor tersebut merupakan dari bagian work-life balance yang mampu dikelola dengan baik oleh pemeriksa, sehingga mampu menjaga kinerjanya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori dari Bonner dan Sprinkle, 2002 (dalam Nadhiroh, 2010) yang menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel orang, variabel tugas, dan variabel lingkungan. |

### **Tabel 2.5**

**Penelitian Terdahulu 5**

|  |  |
| --- | --- |
| Judul | Pengaruh *Work Life Balance* 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 | <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/12892> |
| Hasil Penelitian | Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan *Worklife balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan yang dapat mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran, dan tindakan dalam bekerja oleh karena itu semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap *Worklife Balance* semakin tinggi pula Kualitas Kinerja Karyawan |

### **Tabel 2.6**

**Penelitian Terdahulu 6**

|  |  |
| --- | --- |
| Judul | Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero) |
| Nama Peneliti | I Made Devan Ganapathi |
| Tahun Penelitian | 2016 |
| Sumber | <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/354> |
| Hasil Penelitian | Penerapan *Work-Life Balance* yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan di PT. Bio Farma (Persero) sudah berjalan dengan baik. Variabel *Work-Life Balance* secara keseluruhan mendapatkan nilai sebesar 80,25%. Hal ini berarti penerapan *Work-Life Balance* dalam kategori baik. |

## **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 gambar 2.7 dibawah:

**Variabel dan Indikator Penelitian**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** |
| X1  *Work-Life Balance*  Ramadhani (2014) | X1.1: Keseimbangan Waktu  X1.2: Keseimbangan Keterlibatan  X1.3 : Keseimbangan Kepuasan |
| X2  *Workload*  Koesomowidjojo (2017) | X2.1: Kondisi Pekerjaan  X2.2: Penggunaan Waktu Kerja  X2.3: Target yang Harus Dicapai |
| Y  Kinerja  Miftahuddin (2016) | Y1.1: Absensi  Y1.2: Target Pekerjaan  Y1.3: Tanggung Jawab  Y1.4: Inisiatif  Y1.5: Kerja Sama |

## **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang ingin diuji dalam penelitian ini adalah:

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2: *Workload* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

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