

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan proses terencana yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang tersedia, terutama sumber daya manusia. Menurut George R. Terry (2020), manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pandangan ini menekankan bahwa manajemen tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga pada proses pengelolaan sumber daya yang terarah dan terkoordinasi.

Robbins dan Coulter (2021) mendefinisikan manajemen sebagai proses koordinasi dan pengawasan terhadap aktivitas orang lain agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Sedangkan Handoko (2021) menegaskan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ketiga pandangan tersebut menggambarkan bahwa manajemen berfungsi sebagai mekanisme untuk mengatur, mengarahkan, dan mengoptimalkan seluruh unsur organisasi agar tujuan dapat tercapai dengan baik.

Pada konteks organisasi modern, sumber daya manusia merupakan komponen penting dari seluruh proses manajemen. Sumber daya manusia memiliki peran strategis karena menjadi penggerak utama dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi. Hasibuan (2021) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian integral dari fungsi manajemen karena berfokus pada pengelolaan manusia sebagai aset organisasi yang memiliki potensi, motivasi, dan kebutuhan yang perlu dikelola dengan baik.

Armstrong dan Taylor (2020), manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis terhadap pengelolaan orang dalam organisasi yang bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan berkomitmen. Hal ini sejalan dengan pendapat Dessler (2022) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup kebijakan dan praktik yang berhubungan dengan perekrutan, pelatihan, kompensasi, penilaian kinerja, dan pengembangan pegawai guna meningkatkan efektivitas organisasi. Artinya, manajemen sumber daya manusia bukan hanya mengatur administrasi karyawan, tetapi juga menjadi alat strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2021), mengatakan bahwa fungsi utama manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Fungsi tersebut kembali sejalan dengan konsep manajemen umum yang dikemukakan oleh George R. Terry (2020), namun dalam konteks manajemen sumber daya manusia, fokus utamanya adalah manusia sebagai sumber utama dalam proses manajerial. Dessler (2022) menjelaskan lebih rinci bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri atas:

1. Perencanaan sumber daya manusia (*Human Resource Planning*): Menentukan kebutuhan tenaga kerja sesuai strategi organisasi.
2. Rekrutmen dan Seleksi (*Recruitment and Selection*): Menarik dan menempatkan orang yang tepat pada posisi yang sesuai.
3. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*): Meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai agar lebih produktif.
4. Kompensasi (*Compensation*): Memberikan penghargaan finansial dan nonfinansial yang adil dan layak untuk meningkatkan motivasi kerja.
5. Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*): Mengevaluasi hasil kerja pegawai sebagai dasar pengembangan dan pemberian penghargaan.
6. Hubungan Kerja (*Employee Relations*): Membangun hubungan yang harmonis antara pegawai dan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Armstrong dan Taylor (2020) menambahkan fungsi strategis manajemen sumber daya manusia, yaitu *employee engagement* (keterlibatan pegawai), *talent management* (pengelolaan talenta), dan *well-being management* (pengelolaan kesejahteraan pegawai). Ketiga fungsi ini menjadi fokus dalam organisasi modern karena berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas dan loyalitas pegawai.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, menurut Mangkunegara (2021), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi dengan cara yang etis dan bertanggung jawab. Selain itu, menciptakan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan pegawai agar tercipta hubungan kerja yang saling menguntungkan. Rivai dan Sagala (2020) menyebutkan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia mencakup:

1. Menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat (*the right man in the right place*).
2. Meningkatkan produktivitas kerja melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi.
3. Meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pegawai.
4. Menjaga stabilitas dan kesinambungan organisasi melalui hubungan kerja yang harmonis.
5. Menjamin keseimbangan antara kepentingan organisasi dan pegawai.

Armstrong (2020) menekankan bahwa tujuan strategis manajemen sumber daya manusia modern adalah menciptakan *employee value proposition*, kondisi dimana organisasi dapat menarik, mempertahankan, dan mengembangkan pegawai yang berkualitas tinggi dengan memberikan keseimbangan antara kompensasi, pengakuan, dan kesejahteraan psikologis. Tujuan manajemen sumber daya manusia juga selaras dengan pandangan Hasibuan (2021) yang menyatakan bahwa fungsi dan tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mengatur tenaga kerja agar produktif, tetapi juga menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta menjaga keseimbangan antara kepentingan organisasi dan pegawai. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang sehat dan produktif melalui pengaturan beban kerja yang proporsional serta penerapan *Work-Life Balance* yang efektif.

2. *Work-Life Balance*

a. Pengertian *Work-Life Balance*

Work-Life Balance merupakan suatu kondisi ketika seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, tanpa terjadi konflik diantara keduanya. Keseimbangan ini penting untuk menjaga kesejahteraan psikologis, kesehatan mental, serta produktivitas kerja karyawan.

Shabrina dan Ratnaningsih (2019), mengatakan bahwa *Work-Life Balance* adalah keseimbangan kehidupan kerja dimana seseorang terikat secara seimbang antara tanggung jawab kehidupan dan tanggung jawab

dalam kehidupan. Sedangkan menurut Lukmiati et al., (2020), *Work-Life Balance* merupakan tingkat sejauh mana seseorang dapat terlibat dan merasa puas dalam menjalankan perannya, baik di kehidupan pribadi maupun pekerjaan, tanpa menimbulkan konflik antara keduanya.

b. Pentingnya *Work-Life Balance*

Lingkungan kerja yang sehat ditandai dengan adanya keseimbangan antara beban kerja dan waktu istirahat, serta fleksibilitas dalam menyesuaikan kebutuhan pribadi pegawai. Penelitian dari Marsela dan Sari (2024) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dan loyalitas pegawai.

Kurangnya keseimbangan kehidupan kerja dapat memicu stress, menurunnya motivasi, hingga keinginan untuk *resign (turnover intention)*. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk memerhatikan aspek ini demi mempertahankan pegawai yang kompeten.

c. Aspek dan Indikator *Work-Life Balance*

Mengacu pada teori Fisher et al., (2001) yang masih banyak dijadikan acuan dalam penelitian-penelitian terbaru (seperti oleh Wahyuni & Prasetyo, 2021; dan Ayu & Sari, 2023), indikator *Work-Life Balance* dapat dikelompokkan menjadi tiga aspek utama, yaitu:

1) *Time Balance*

Keseimbangan alokasi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Contoh: Tidak sering lembur, punya waktu untuk keluarga.

2) *Involvement Balance*

Keseimbangan tingkat keterlibatan emosional dan psikologis diantara dua peran. Contoh: Tidak membawa masalah rumah ke kantor atau sebaliknya.

3) *Satisfaction Balance*

Keseimbangan dalam hal kepuasan terhadap kedua peran tersebut. Contoh: Merasa puas dan bahagia baik di kantor maupun di rumah.

d. Faktor yang Memengaruhi *Work-Life Balance*

Rahmawati dan Gunawan (2020), beberapa faktor yang memengaruhi *Work-Life Balance* meliputi:

- 1) Jam kerja yang fleksibel
- 2) Dukungan atasan
- 3) Kultur organisasi
- 4) Beban kerja yang realistis
- 5) Teknologi (terkadang memperburuk *Work-Life Balance* karena sulitnya memisahkan waktu kerja dan pribadi)

e. Hubungan *Work-Life Balance* dengan Kinerja

Penelitian oleh Badrianto dan Ekhsan (2021) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki *Work-Life Balance* yang baik cenderung menunjukkan kinerja lebih tinggi, karena mereka lebih fokus, sehat secara mental, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

3. Beban Kerja (*Workload*)

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah keseluruhan tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan kemampuan, keterampilan, dan sumber daya yang tersedia. Beban kerja tidak hanya mencakup jumlah pekerjaan, tetapi juga mencakup tekanan psikologis, tanggung jawab, serta tuntutan waktu yang menyertainya. Menurut Wirawan (2022), beban kerja merupakan perbandingan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas individu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Apabila beban kerja melebihi kapasitas seseorang, maka dapat menyebabkan stres kerja dan menurunnya kinerja.

Wijaya (2020) menjelaskan bahwa beban kerja misalnya tekanan pekerjaan yang begitu besar contohnya seperti didorong untuk menyelesaikan target tinggi dalam waktu yang singkat sehingga membuat beban kerja tinggi.

b. Jenis-jenis Beban Kerja

Mengacu pada penelitian Rosadah et al., (2024), beban kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis utama:

1) Beban Kerja Fisik

Berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan tenaga atau aktivitas fisik, misalnya mengangkat barang, berdiri lama, atau berpindah tempat secara terus-menerus.

2) Beban Kerja Non Fisik (Mental)

Melibatkan kemampuan berpikir, konsentrasi, dan penyelesaian masalah. Jenis ini umum terjadi pada pekerjaan administrasi, pelayanan, atau pengambilan keputusan.

c. Indikator Beban Kerja

Berdasarkan teori dari Nabawi (2019), indikator beban kerja meliputi:

- 1) Volume pekerjaan: Jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan.
- 2) Tingkat kesulitan pekerjaan: Kompleksitas pekerjaan dan keterampilan yang dibutuhkan.
- 3) Tenggat waktu (*deadline*): Seberapa cepat tugas harus diselesaikan.
- 4) Tanggung jawab: Sejauh mana konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan.
- 5) Frekuensi pekerjaan: Seberapa sering tugas harus dilakukan berulang.

d. Dampak Beban Kerja terhadap Pegawai

Jika beban terlalu tinggi (*overload*), maka akan menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, seperti:

- 1) Stres kerja
- 2) *Burnout*
- 3) Penurunan motivasi
- 4) Konflik dalam pekerjaan
- 5) Menurunnya kinerja pegawai

Namun, beban kerja yang tepat justru dapat menjadi pendorong karyawan untuk berprestasi dan bekerja lebih produktif (Darmawan & Putra, 2022).

e. Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya beban kerja menurut Achyana et al., (2016), antara lain:

- 1) Struktur organisasi
- 2) Sistem kerja
- 3) Sumber daya manusia yang tersedia
- 4) Alat dan teknologi kerja
- 5) Tingkat keterampilan dan pengalaman pegawai

f. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja

Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas pegawai dapat menurunkan kualitas pekerjaan, memperlambat penyelesaian tugas, dan menyebabkan kesalahan dalam proses kerja. Penelitian oleh Astuti et al., (2022) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, terutama jika tidak didukung oleh manajemen waktu yang baik dan dukungan organisasi.

g. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan wewenang yang diberikan (Wibowo, 2022). Kinerja juga mencerminkan seberapa baik seorang pegawai menggunakan potensi,

kompetensi, serta sumber daya yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Bakker & Albrecht (2018), salah satu indikator penting dalam kinerja pegawai yang modern adalah konsep *work engagement*, yang terdiri dari tiga komponen utama, yaitu:

- a) *Vigor*: semangat dan energi tinggi dalam bekerja, termasuk keuletan dalam menghadapi kesulitan.
- b) *Dedication*: keterlibatan penuh secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan serta rasa memiliki makna, antusiasme, dan kebanggaan.
- c) *Absorption*: kondisi saat pegawai benar-benar tenggelam dalam pekerjaan hingga waktu terasa berlalu begitu cepat.

Selain itu, kinerja pegawai dapat dilihat melalui konsep *task performance* (kinerja tugas) dan *contextual performance* (kinerja kontekstual). *Task performance* merujuk pada aktivitas inti yang menjadi bagian dari deskripsi kerja formal, sedangkan *contextual performance* mencakup perilaku tambahan seperti membantu rekan kerja dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi (Motowidlo & Van Scotter, 1994).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah *need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan kerja), yaitu sejauh mana pegawai merasa kebutuhan personal dan profesional mereka dipenuhi oleh organisasi (Shin et al., 2022). Ketika kebutuhan dasar seperti rasa aman, pengakuan, dan aktualisasi diri terpenuhi, kinerja cenderung meningkat. Namun, adanya *discrepancies* atau ketidaksesuaian antara harapan pegawai dan realita ditempat kerja dapat

menurunkan kinerja. Hal ini seringkali berkaitan dengan ketidakjelasan peran, konflik tugas, atau ketimpangan beban kerja (Jayantari, 2025). Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya diukur melalui hasil kerja secara langsung, tetapi juga dari tingkat keterlibatan emosional, persepsi terhadap pekerjaan, serta sejauh mana mereka merasa pekerjaan itu bermakna dan sesuai dengan tujuan hidup mereka.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memegang peranan penting dalam memperkuat dasar teoretis dan ilmiah dari suatu penelitian. Dengan menelaah studi-studi sebelumnya yang memiliki variabel serupa namun objek yang berbeda, peneliti dapat memahami pola temuan yang konsisten, serta mengidentifikasi celah (*gap*) yang bisa menjadi dasar dari penelitian yang sedang dilakukan.

Laksono dan Wardoyo (2019) melakukan penelitian berjudul “*Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja dan Work Engagement terhadap Turnover Intentions dengan Mentoring sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Hotel Dafam Semarang*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Dafam Semarang dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance*, kepuasan kerja, dan *Work Engagement* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, sedangkan variabel mentoring mampu memperkuat hubungan tersebut.

Lumunon, Sendow, dan Uhing (2019) melakukan penelitian berjudul “*Pengaruh Work-Life Balance, Kesehatan Kerja, dan Beban Kerja terhadap*

Kepuasan Kerja Karyawan PT Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi”.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun sampelnya setelah dihitung berdasarkan metode *Slovin* dengan batas toleransi 10% adalah 81 orang dari keseluruhan populasi yaitu 436 orang pegawai dan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Wijaya (2020) melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT Mayora Indah)*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mayora Indah yaitu 170 responden, metode dari pemilihan sampel untuk penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian oleh Lukmiati, Samsudin, dan Jhoansyah (2020) yang berjudul “*Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi*” menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian ini

adalah seluruh staf produksi PT. Muara Tunggal dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahawati, Yuniwati, Ferinia, Rahayu, Fani, Sari, dan Bahri (2021) berjudul “*Analisis Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja*”. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan populasi berupa pegawai dari beberapa instansi yang dianalisis, serta melibatkan 80 responden sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja, artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka produktivitas pegawai cenderung menurun.

Penelitian berikutnya oleh Maulidah, Ali, dan Pangestuti (2022) berjudul “*Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU ‘ABC’ Jakarta Selatan*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan RSU ‘ABC’ Jakarta Selatan dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 70 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif.

Sementara itu, Putranto dan Wijaya (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. X*” menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan bagian sales PT. X dan jumlah sampel sebanyak 85 responden. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja berpengaruh positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Fhauzan dan Ali (2024) berjudul “*Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis jalur (*Path Analysis*) dan melibatkan 100 responden dari Perusahaan swasta sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban dan *burnout* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui stres kerja.

Penelitian lain oleh Wibowo dan Ahmadi (2024) dengan judul “*Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z*” juga menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian ini adalah karyawan generasi Z disektor swasta dengan jumlah sampel sebanyak 120 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa “*Work-Life Balance (Keseimbangan Hidup) dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Utara*” menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Utara dan sampel sebanyak 45 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Firdaus, Wiharno, dan Fitriani (2024) melakukan penelitian berjudul “*Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Teknik analisis data

yang digunakan adalah analisis regresi linear dan analisis jalur (*path analysis*) untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Global Jet Express Wilayah Cirebon Timur dengan jumlah sampel 288 karyawan sebagai responden dan menggunakan teknik *non probability sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan bantuan *SmartPLS 4.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sedangkan *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian yang dilakukan oleh Amaria, Jubaidi, dan Karhab (2025) berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance (Keseimbangan Hidup)* dan *Beban Kerja* terhadap *Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Utara*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kecamatan Samarinda Utara dengan jumlah sampel sebanyak 56 responden yang diambil melalui teknik sampel jenuh (*sensus*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Berikut adalah Tabel dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

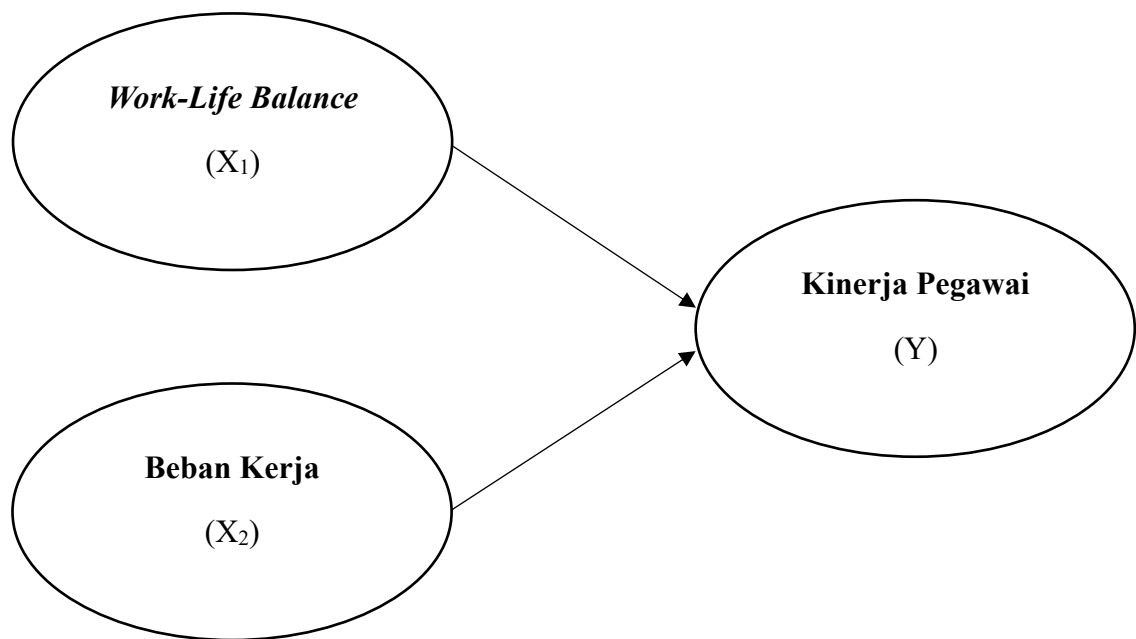
No	Judul dan Tahun Penelitian	Nama Peneliti dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja dan Work Engagement terhadap Turnover Intentions dengan mentoring sebagai variabel Moderating pada karyawan hotel dafam semarang (2019)	Laksono & Wardoyo (Kuantitatif)	Karyawan dengan Work-Life Balance yang baik menunjukkan semangat kerja dan produktivitas yang lebih tinggi.
2	Pengaruh Work-Life Balance, Kesehatan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi (2019)	Lumunon, Sendow, dan Uhing (Kuantitatif)	Work-Life Balance dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.
3	Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT Mayora Indah) (2020)	Yosua Wijaya (Kuantitatif)	Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Mayora Indah.
4	Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan staff produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi (2020)	Lukmiati, Samsudin, dan Jhoansyah (Kuantitatif)	Menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
5	Analisis Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja (2021)	Mahawati, Yuniwati, Ferinia, Rahayu, Fani, Sari, dan Bahri (Kuantitatif)	Beban kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap produktivitas, terutama pada aspek kualitas.

Lanjutan Tabel 1. Penelitian Terdahulu

6	Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD 'ABC' Jakarta Selatan (2022)	Maulidah, Ali, dan Pangestuti (Kuantitatif)	Workload yang berlebihan menyebabkan penurunan kualitas kerja dan peningkatan turnover intention.
7	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (2024)	Putranto & Wijaya (Kuantitatif)	Beban kerja yang sesuai meningkatkan motivasi dan kinerja, sedangkan beban berlebih menurunkannya.
8	Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja melalui Stres Kerja (2024)	Fhauzan & Ali (Kuantitatif)	Beban kerja yang tinggi meningkatkan stres kerja yang kemudian berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.
9	Pengaruh Work-Life Balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z (2024)	Wibowo & Ahmadi (Kuantitatif)	Work-Life Balance memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, terutama pada aspek kepuasan kerja dan loyalitas pegawai Gen Z.
10	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior (2024)	Firdaus, Wiharno, dan Fitriani (Kuantitatif)	Beban Kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja sedangkan Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja selanjutnya terbukti berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan.
11	Pengaruh Work-Life Balance (Keseimbangan Hidup) dan Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai kantor kecamatan Samarinda Utara (2025)	Amaria, Jubaidi, dan Karhab (Kuantitatif)	Keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja berkontribusi signifikan dalam memengaruhi tingkat kinerja pegawai.

C. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual merupakan gambaran hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen yaitu *Work-Life Balance* (X_1), dan Beban Kerja (X_2), serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini disusun untuk menggambarkan hubungan antarvariabel yang diteliti, yaitu *Work-Life Balance* dan beban kerja sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Kerangka ini didasarkan pada kajian teoretis dan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kondisi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta tingkat beban kerja yang diterima pegawai memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai.

Work-Life Balance merefleksikan kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Keseimbangan yang baik diyakini dapat meningkatkan fokus, motivasi, dan kesejahteraan psikologis pegawai, sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi menimbulkan kelelahan, stres, dan penurunan kualitas kerja.

Sementara itu, beban kerja menggambarkan sejauh mana tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai baik dari segi jumlah tugas, kompleksitas pekerjaan, maupun tekanan waktu. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, serta menghambat kemampuan pegawai dalam mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, beban kerja diperkirakan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian ini memposisikan *Work-Life Balance* dan beban kerja sebagai variabel yang masing-masing diuji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Kerangka konseptual ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dan analisis data penelitian.

Penelitian ini berlandaskan pada Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management Theory) sebagai *grand theory*. Teori ini menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat menciptakan keseimbangan antara beban kerja, kebutuhan pegawai, dan tujuan organisasi (Dessler, 2022; Armstrong & Taylor, 2020). Melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang tepat, organisasi dapat menjaga kesejahteraan pegawai sekaligus meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

1. *Work-Life Balance* (X_1)

Work-Life Balance adalah suatu kondisi dimana individu mampu mengelola waktu dan energi secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Greenhaus & Allen, 2011).

2. Beban Kerja (X_2)

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental (Diana, 2019).

3. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Satria, 2021).

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah disusun, hubungan antara variabel dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan teoretis dan temuan empiris dari penelitian sebelumnya. Variabel *Work-Life Balance* dan beban kerja dipandang sebagai faktor penting yang dapat memengaruhi bagaimana pegawai menjalankan perannya dalam organisasi.

Untuk menjawab rumusan masalah serta mengarahkan proses analisis, diperlukan dugaan awal yang disusun berdasarkan teori dan temuan terdahulu. Dugaan ini dituangkan dalam bentuk hipotesis, yang menjadi pedoman dalam menguji hubungan antara variabel yang diteliti. Dengan adanya hipotesis, peneliti dapat memperoleh gambaran awal mengenai kemungkinan arah pengaruh yang terjadi antara *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai.

1. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.