

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

Kerangka teoritis dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yang saling berhubungan yaitu *work-life balance* dan stres kerja sebagai variabel bebas (independen), sementara kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen).

1. Manajemen sumber daya

Manajemen berasal dari bahasa Latin yaitu dari kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kedua kata tersebut digabungkan menjadi *managere*, yang artinya menangani. Istilah *managere* kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris menjadi *to manage* (kata kerja), *management* (kata benda), dan *manager* untuk merujuk pada orang yang menjalankan fungsi tersebut. Dalam bahasa Indonesia, *management* diterjemahkan menjadi manajemen yang berarti pengelolaan, menurut Husaini Usman dalam (Salehah, 2020).

Pengertian yang diberikan Terry lebih mengarah pada pengelolaan pekerjaan melalui fungsi manajemen yang populer diakronimkan sebagai POAC yaitu *Planning, Organizing, Actuating dan Controlling*, R. Terry dalam (Sinambela, 2020).

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. SDM sendiri merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Unuk

meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka organisasi harus memberikan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat menciptakan daya saing organisasi (Fadhil, 2022).

Manajemen sumber daya manusia merupakan seni dan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2020).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu disiplin ilmu atau metode yang bertujuan untuk mengelola atau mengatur hubungan dan peran sumber daya manusia (tenaga kerja) secara efektif, sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat menurut Daryanto dalam (Nuriyana, 2021).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang fokus pada pengelolaan sumber daya manusia, yang merupakan komponen paling penting dalam keseluruhan proses manajemen. Sumber daya manusia juga berfungsi sebagai kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Hidayat, 2023).

Fungsi-fungsi pengorganisasian, MSDM terdiri pengarahan, dari pengendalian, perencanaan, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya yaitu agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank (Hasibuan, 2020).

Work-Life Balance dapat tercapai apabila organisasi mampu mengelola fungsi-fungsi MSDM seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengembangan sumber daya manusia secara seimbang sesuai kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan. Pengelolaan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan suportif, sehingga karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik (Greenhaus & Allen, 2021).

Hubungan antara MSDM dan *Work-Life Balance* menunjukkan bahwa kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan akan menghasilkan loyalitas dan produktivitas yang lebih tinggi. Melalui penerapan fungsi-fungsi MSDM seperti perencanaan yang mempertimbangkan keseimbangan beban kerja, pengembangan karier yang selaras dengan kebutuhan pribadi, serta pemberian kompensasi dan fasilitas pendukung kesejahteraan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan. Ketika karyawan merasakan dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupannya, mereka cenderung lebih termotivasi, memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan, serta berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Haar *et al.*, 2020).

Teori Batasan (*Theory of Constraints*) yang dikembangkan oleh Goldratt menyatakan bahwa setiap organisasi memiliki hambatan tertentu yang membatasi pencapaian kinerja secara optimal. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, hambatan tersebut dapat berupa tekanan

pekerjaan, tingginya tuntutan organisasi, kondisi psikologis, maupun ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pada penelitian ini, *work life balance* yang buruk dan stres kerja yang meningkat dapat dipahami sebagai bentuk hambatan utama yang menghalangi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik. Dengan mengurangi hambatan tersebut melalui pengelolaan stres dan kebijakan keseimbangan kerja, kinerja karyawan PT Peln Cabang Namlea berpotensi meningkat secara signifikan.

Teori Keseimbangan menjelaskan bahwa setiap individu pada dasarnya selalu berusaha mencapai kondisi stabil dan harmonis antara berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika keseimbangan ini tercapai, karyawan merasa lebih tenang, puas, dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Namun, ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu dan mengganggu waktu atau kebutuhan pribadi, kondisi tersebut menciptakan ketidakseimbangan yang memunculkan stres kerja. Dalam konteks penelitian ini, *work life balance* yang baik menjadi faktor penting untuk menjaga keseimbangan psikologis karyawan sehingga tidak menimbulkan stres yang dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memicu stres dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan PT Peln Cabang Namlea.

Teori Keterbatasan atau *scarcity theory* menyatakan bahwa setiap manusia memiliki keterbatasan dalam hal waktu, energi, dan kapasitas psikologis. Sementara itu, tuntutan pekerjaan sering kali terus meningkat

dan tidak selalu sebanding dengan kemampuan individu untuk memenuhinya. Ketika sumber daya individu yang terbatas tersebut digunakan secara berlebihan untuk pekerjaan, maka muncul kelelahan, tekanan, dan stres. Dalam penelitian ini, keterbatasan waktu dan energi karyawan menjadi dasar mengapa *work life balance* sangat penting. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas yang dimiliki, keseimbangan hidup terganggu dan stres kerja meningkat, yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, teori keterbatasan mendukung pemahaman bahwa kinerja karyawan PT Peln Cabang Namlea sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka mengelola keterbatasan sumber daya pribadi dalam menghadapi beban kerja.

2. *Work life balance*

a. *Pengertian Work-life Balance*

Work-life balance diartikan sebagai cara individu melihat pengaturan waktu pribadi, perhatian terhadap keluarga, serta pekerjaan mereka, dengan tujuan mengurangi konflik dalam peran yang mereka emban menurut Clark dalam (Rafi, 2024).

Work-life balance merupakan keadaan dimana individu merasakan keterlibatan dalam menjalani peran, baik dalam pekerjaan maupun keluarga, serta meminimalkan konflik yang dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menetapkan skala prioritas dari peran yang dijalani, menurut Handayani dan Adiyanti dalam (Paembong, 2023).

Hal ini dapat digunakan untuk membantu karyawan mengurangi konflik yang muncul akibat ketidakseimbangan dalam peran ganda serta merujuk pada kemampuan individu untuk menjaga komitmen terhadap keluarga sambil menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (Arifin, 2022).

Teori keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi atau *Work-life balance* menguraikan cara individu mengatur lingkungan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mereka dengan cara yang mengurangi hambatan di antara keduanya, dengan tujuan mencapai keseimbangan yang diinginkan dengan baik menurut Clark dalam (Rafi, 2024).

Ada beberapa keuntungan dari *work-life balance* menurut Lewison dalam (Ayuningsi, 2023) diantaranya yaitu:

1. Mengurangi Absensi Salah satu penyebab dari bolosnya karyawan adalah tanggung jawab keluarga serta faktor stres pribadi. Hal ini dapat sedikit diatasi dengan pengaturan waktu kerja yang fleksibel.
2. Mengurangi turnover Pengaturan jam kerja yang fleksibel terbukti efektif dalam menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan.
3. Peningkatan Produktivitas Meminimalisir tingkat stres kerja karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
4. 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.

5. 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.

Berdasarkan hal tersebut, penulis menyimpulkan bahwa *work-life balance* didefinisikan sebagai keadaan di mana terdapat keseimbangan antara peran formal dalam pekerjaan dan peran dalam kehidupan pribadi individu, tanpa mengorbankan salah satu peran tersebut. Selain itu, kondisi ini juga mencakup upaya meminimalkan konflik yang mungkin terjadi antara kedua peran tersebut.

b. **Indikator *Work-life Balance***

Indikator-indikator untuk mengukur keseimbangan kehidupan-kerja atau work-life balance menurut McDonald dan Bradley (Ayuningsi, 2023) yaitu:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Time balance merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka

dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan.

Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat *work-life balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Satisfaction balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini

dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

3. stress kerja

a. Pengertian stress kerja

Stres kerja merupakan sentimen tersudut yang dirasakan pekerja atau karyawan dalam menjalankan perannya. Biasanya akan tampak dari individu yang gelisah, emosi tidak stabil, suka menyendiri, serta gangguan pencernaan dan tekanan darah menurut Mangkunegara dalam (Kurniasari, 2022).

Stres kerja merupakan suatu kondisi seseorang yang mengalami tekanan, ketegangan atau ketidaknyamanan terhadap kondisi atau lingkungan kerja yang dapat menghambat kinerja kedepannya menurut Rivai dalam (Honkley, 2024).

Stres kerja merupakan kondisi psikologis mengalami tekanan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Tingkat stres kerja pada karyawan merupakan aspek penting dari sebuah organisasi yang harus dikelola untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan kurang mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, mereka cenderung merasa tertekan dan mengalami stres (Shakila, 2022).

Stres akan muncul apabila tuntutan-tuntutan seseorang dirasa menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang

dimiliki individu sehingga berdampak pada turunnya produktivitas kerja. Reaksi karyawan yang stres dalam bekerja akan berbeda karena tidak mampu menyeimbangkan sisi rasional sehingga mudah tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, mudah lelah fisik, dan menunda atau menghindari pekerjaan (Mujahidin, 2023).

b. Jenis jenis stress kerja

Stres kerja tidak hanya memiliki pengaruh negatif saja, tetapi dapat memiliki pengaruh positif juga. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya gaya inspirasi hidup yang lebih baik dengan mengubah cara pandang seseorang sehingga stres dapat menjadi sebagai sesuatu yang menguntungkan dalam hal ini menurut Ekawarna dalam (Nafisa, 2022) menyebutkan bahwa stres dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) Stres Positif (*Eustress*), merupakan stres yang menimbulkan tegangan bagi individu, tetapi tegangan tersebut berdampak positif atau menimbulkan manfaat yang baik dan bersifat membangun. *Eustress* dapat bermanfaat karena mampu membuat tubuh dan pikiran jadi lebih waspada dalam menghadapi suatu tantangan, memberi kekuatan, dan dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk menciptakan sesuatu.
- 2) Stres Negatif (*Distress*), merupakan stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan dapat merusak kesehatan mental maupun fisik seseorang. Stres ini akan menimbulkan rasa cemas, ketakutan, dan gelisah. *Distress* terjadi karena individu tersebut mengalami hal-hal yang tidak menyenangkan seperti pertengkaran, kematian, dan sebagainya.

c. Indikator stress kerja

Adapun indikator-indikator stres kerja menurut Robbins dalam (Rini, 2024) diantaranya:

1) **Beban kerja**

Beban kerja yang ditanggung dan harus dipikul oleh karyawan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja.

2) **Sikap pemimpin**

Sikap pimpinan yaitu perilaku pimpinan terhadap bawahannya. Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya atau bawahannya.

3) **Peralatan kerja**

Benda yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan kerja. Seperti alat tulis kantor, komputer, printer, dll. Peralatan kerja yang tidak memadai serta usang dapat meningkatkan risiko stres kerja.

4) **Kondisi lingkungan**

Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi dimana tempat karyawan bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak aman, atau tidak sehat dapat menjadi sumber stres yang signifikan.

5) **Pekerjaan dan karir**

Pekerjaan dan karir yang tidak sesuai dengan minat, bakat, atau nilai-nilai karyawan dapat menjadi sumber stress

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika menurut Rivai & Basri dalam (Sinambela, 2020).

Kinerja merupakan sejauh mana karyawan telah menerapkan strategi perusahaan, baik dalam mencapai peran individu atau dengan menunjukkan kompetensi yang dinyatakan relevan dan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja mencakup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan dan prestasi menurut Harwiki dalam (Khofifah, 2022).

Kinerja merupakan jumlah keluaran yang dihasilkan dari kerja individu dan perilaku kegiatan yang spesifik selama periode waktu tertentu yang meliputi hasil kerja individu (*individual out comes*) seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, perilaku pegawai, seperti kemampuan, kepribadian, kesungguhan kerja dan disiplin kerja, dan ciri meliputi sikap yang baik, percaya diri, kemampuan kerjasama, dan kepemimpinan (Ramli, 2023).

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang bersifat individual dan bersifat dinamis. Setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Keberhasilan dalam bekerja tergantung dari pada potensi yang

harus senantiasa dikembangkan karyawan sesuai dengan tuntutan waktu. Kinerja mempunyai makna dan cakupan yang luas, bukan hanya tentang hasil dari pekerjaan tetapi kemudian bagaimana proses dari pekerjaan itu berlangsung. Sehingga kinerja dapat disimpulkan sebagai melakukan pekerjaan dan hasil yang ingin dicapai dari pada pekerjaan itu juga sejalan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya untuk mencapai tujuan organisasi menurut Ainanur dan Tirtayasa dalam (Mujahidin, 2023).

Performance sering diartikan sebagai turunan dari terjemahan Bahasa Inggris sebagai kinerja. Kinerja sering diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, meskipun sesungguhnya kinerja bermakna lebih luas, sebab kinerja bukan saja berbicara hasil kerja, akan tetapi juga termasuk didalamnya proses berlangsungnya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi menurut Armstrong dan Baron dalam (Sinambela, 2020).

Kinerja merupakan hasil, baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas tugasnya sesuai dengan yang diharapkan organisasi melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi (Badrianto, 2021).

Kinerja karyawan juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan atau tingkat pencapaian seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang sudah direncanakan secara strategis (Putra, 2022).

Kinerja pegawai juga diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Suryanti, dkk 2024).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut Gibson dalam (Paparang, 2021), antara lain:

a) Faktor individu

Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).

b) Faktor organisasi

Faktor organisasi adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description).

c) Faktor psikologis

Faktor psikologis ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

c. Indikator kinerja

Kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator menurut Utami et al dalam (Muliawati, 2020), diantaranya:

- 1) Kualitas kerja mengacu pada tingkat kesesuaian hasil 24 kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Dapat dinilai berdasarkan segi akurasi ketepatan waktu, kerapian, kecepatan, serta keterampilan bekerja dalam menyelesaikan tugas.

- 2) Kuantitas kerja yang memadai menunjukkan karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan produktif. Ukuran kinerja dapat dinyatakan dalam jumlah presentase antara output aktual dan output target sesuai dengan periode dan waktu yang telah ditetapkan.
- 3) Keandalan yang tinggi menunjukkan karyawan dapat diandalkan dan dipercaya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Mencerminkan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas dengan tingkat kemauan, ketelitian, dan semangat yang tinggi.
- 4) Sikap kooperatif penting untuk membangun teamwork yang solid dan menciptakan lingkungan kerja yang positif serta berperilaku sopan dan jujur. Mampu bekerja sama dengan pimpinan, rekan kerja, dan orang lain dalam melaksanakan suatu tugas.

B. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut

1. Hasil penelitian Nurasizah Mujahidin, (2023)

Penelitian Nurasizah Mujahidin, dkk. (2023), berjudul “Pengaruh *Work-life Balance*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo”. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh

work-life balance, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian bisa ditarik kesimpulan dimana *work-life balance*, stres kerja dan lingkungan kerja berakibat positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo.

Pada variabel *work-life balance*, kebanyakan responden memperoleh support dari keluarga akan pekerjaannya. Akan tetapi masa kerja pegawai tersita buat profesi alhasil tidak lapang menghabiskan masa dengan kawasan sosialnya. Pada variabel stres kerja responden tidak merasakan stres alhasil kemampuan/kinerja karyawan cenderung meningkat. Keadaan ini lantaran pegawai mendapati stres yang kecil alhasil pegawai tidak mendapati kesulitan semasa bertugas. Pada variabel lingkungan kerja berakibat positif penting kepada kinerja. Keadaan ini berarti kian tinggi lingkungan kerja pada sesuatu perusahaan berakibat pada kian tinggi kinerja mereka pada perusahaan, serta aman hubungan dengan pegawai lain, dan tersedianya sarana kegiatan membuat pegawai lebih giat dalam melaksanakan profesinya.

Adapun saran yang diberikan dari penelitian ini diantaranya:

- a. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Palopo, diharapkan dapat menambah kinerja dengan metode melindungi keseimbangan antara desakan profesi serta kehidupan pribadi dan keluarga, melindungi pegawai dari kecapekan serta desakan yang lewat batas melindungi memperhatikan sarana kegiatan.

- b. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Palopo, dalam upaya meningkatkan kinerja mesti dapat mempertimbangkan baik buruknya dalam menerima pekerjaan dalam menambah pengalaman harus menjalani pelatihan-pelatihan untuk menambah wawasan dalam bertugas berikutnya.
- c. Bagi peneliti berikutnya diharapkan biar lebih menambah sampel dan meluaskan konsep atau variabel terkait agar dapat mengembangkan hasil riset ini.

2. Hasil Penelitian Marvira Rossa, dkk. (2024)

Penelitian Marvira Rossa, dkk, (2024), berjudul “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT Excelitas Technologies Batam”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan work life balance terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

PT. ETB merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam industri optoelektronik, khususnya dalam perakitan dan pengujian produk seperti sensor, lampu, dan coil. Semua produk yang dihasilkan dipasarkan di luar negeri (100% ekspor), dan operasional perusahaan ini telah dimulai sejak September 1994. Dengan fokus pada produksi produk optoelektronik dan strategi ekspor mereka, PT. ETB terus berupaya untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi operasional mereka, serta mengoptimalkan kinerja karyawan mereka agar dapat bersaing dengan sukses di pasar global yang kompetitif. Berdasarkan hasil pengamatan dan pengumpulan data awal yang telah dilakukan, ditemukan adanya beberapa indikasi yang menunjukkan

sumberdaya manusia PT. ETB belum berfungsi secara optimal berdasarkan data penilaian kinerja karyawan terlihat bahwa kinerja karyawan di PT. ETB mengalami fluktuasi selama beberapa tahun terakhir. Kinerja karyawan mencapai puncaknya pada tahun 2020, di mana pencapaian mencapai 90.47% dari target yang ditetapkan.

Namun, terjadi penurunan pada tahun-tahun berikutnya. Secara spesifik, terjadi kenaikan kinerja karyawan dari tahun 2019 hingga 2020 sebesar 10.35%, namun kemudian mengalami penurunan signifikan sebesar 20.43% dari tahun 2020 ke tahun 2021, dan penurunan lebih lanjut sebesar 9.05% dari tahun 2021 ke tahun 2022.

Dari analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan di PT. ETB. Di suatu perusahaan pastinya tidak bisa memisahkan antara Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan kerja dan *Work Life Balance*. Hal tersebut juga menjadi persoalan di PT. ETB khususnya area kerja bagian produksi. Kinerja karyawan memegang peranan penting guna mencapai tujuan perseroan. Kinerja karyawan akan semakin meningkat jika suasana kerja nyaman serta antar karyawan terjalin hubungan yang sangat baik tanpa adanya konflik. Kemudian Stres kerja dengan sendirinya juga akan ikut menurun maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Untuk menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus mampu merespon kebutuhan karyawan, antara lain kebutuhan secara psikis yakni *Work Life Balance*. Dengan demikian tujuan perusahaan dapat diraih, dan perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian

mengenai “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. ETB”.

Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan pada PT. Excelitas Technologies Batam (ETB) yaitu Konflik Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ETB, Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ETB, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ETB, *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ETB 5. Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Work Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. ETB.

3. Hasil penelitian Muhammad Arifin (2022)

Hasil penelitian Muhammad Arifin (2022), berjudul “Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)”, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara variabel *work-life balance* dan kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Berdasarkan analisis yang dilakukan peneliti menemukan beberapa kesimpulan untuk menjawab pertanyaan pada penelitian ini. Dengan teknik analisis regresi linier sederhana diketahui bahwa total pengaruh variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0.851 atau 85.1%, dan epsilon atau sisa pengaruh independen lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) namun tidak diteliti adalah sebesar 0.149 atau 14.9%. Selanjutnya setelah dilakukan hipotesis

didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *work-life balance* (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4. Hasil Penelitian Badrianto, (2021)

Hasil penelitian Badrianto, (2021) berjudul “Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi PT. YAUP Cikarang”, Pendekatan penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yang dibagikan kepada karyawan produksi di PT YAUP dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun dalam penelitian ini, populasi keseluruhan berjumlah 50 orang karyawan. Dalam pengambilan sample melalui google form dalam mengisi survey online. Metode analisis data yang digunakan adalah uji R-square, Bootstrapping, Path Coefficient, dan Specific indirect effects dengan software Smart PLS. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan, pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukkan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *work-life balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Dalam

hal ini perusahaan perlu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan di dalam organisasi.

Proses yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, akan membuat karyawan merasa dihargai keberadaannya, dan belajar untuk mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan di dalam organisasinya, sehingga karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi organisasi diharapkan mampu untuk menjaga komitmen organisasi para karyawannya dengan cara menganalisis apa yang dibutuhkan oleh karyawan, baik kebutuhan dari sisi pekerjaan maupun kebutuhan imbalan materi atau sosial tertentu yang diharapkan oleh karyawan. Karena ketika organisasi memberikan balas jasa atas kinerja karyawan maka akan berbanding lurus dengan kontribusi yang diberikan kepada organisasi baik berupa kinerja maupun komitmen terhadap organisasi.

5. Hasil penelitian Erica Turangan (2022)

Hasil penelitian Erica Turangan (2022), penelitian ini berjudul “Pengaruh *Work-life balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan”, Adapun Tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut (1) Untuk Mengetahui Apakah *Work-life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan (2). Untuk Mengetahui Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan (3). Untuk Mengetahui Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan.

Adapun hipotesis penelitian ini adalah H1. Terdapat pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan H2. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan H3. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan.

Penelitian ini ditemukan bahwa tidak adanya pengaruh dan Negatif signifikan antara *Work life Balance* terhadap Kinerja karyawan. Artinya *Work life Balance* dalam Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan tidak akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan hubungan *Work life Balance* terhadap Kinerja karyawan masih belum terlalu berpengaruh besar, *Work life Balance* adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.

Penelitian ini ditemukan bahwa adanya pengaruh Positif dan signifikan antara *Work life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja. Artinya *Work life Balance* yang tinggi akan mempengaruhi Kepuasan Kerja Para karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan.

Penelitian ini ditemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Artinya Kepuasan Kerja yang tinggi akan mengakibatkan tingginya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan karyawan berpengaruh Positif Terhadap Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan.

6. Hasil penelitian Eva Fathussyaadah (2020)

Eva Fathussyaadah, (2020), berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi”, Metode penelitian yang digunakan adalah Metode explanatory riset. Pada penelitian ini menggunakan data primer dengan melakukan observasi serta menyebarkan kuesioner kepada responden.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya’riah Cabang Sukabumi. Keeratan hubungan antara stres kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,765, artinya hubungan antara stres kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang kuat, dan sifat hubungannya + (positif). Hasil (Standardized Coefficients), dengan Sig. t sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai t hitung sebesar $3.259 > 1.664$, maka dapat dikatakan bahwa stres kerja (X1) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya’riah Cabang Sukabumi. Keeratan hubungan antara Kompensasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,782. artinya hubungan antara kompensasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang kuat, dan sifat hubungannya + (positif). Hasil (Standardized Coefficients), dengan Sig. t sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai t hitung sebesar $3.157 > 1.664$, maka dapat dikatakan bahwa

Kompensasi (X2) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dengan kinerja karyawan pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi dengan nilai koefisien korelasi atau nilai $r = 0.765$, berdasarkan uji signifikansi, artinya nilai korelasi ini berada diantara $0.60 - 0.799$, sifat hubungan tersebut (+) positif artinya jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan meingkat. Sebaliknya jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi akan semakin meningkat pula. Sedangkan besarnya pengaruh stres kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya'riah Cabang Sukabumi sebesar $58,5\%$ adapun sisanya $41,5\%$ dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar stres kerja dan kompensasi.

7. Hasil penelitian Nurgianto (2023)

Hasil penelitian Nurgianto & Irfan (2023), dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun) Jakarta Barat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap kinerja dan mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun) di Jakarta Barat. Metode yang digunakan penelitian ini adalah kuantitatif.

Berdasarkan uji t (parsial) nilai t antara Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun) menunjukkan nilai

signifikan $< 0,05$ atau ($0,008 < 0,05$) maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun). dengan nilai persamaan regresi yaitu $Y = 24,888 + 0,318X_1$, nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,333.

Berdasarkan uji t (parsial) nilai t antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun) menunjukkan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun). dengan nilai persamaan regresi yaitu $Y = 20,223 + 0,405 X_2$, nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,596.

Berdasarkan uji F (simultan) nilai t antara Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai pada Karyawan PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun), menunjukkan nilai pvalue $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Karyawan PT Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun), dengan nilai persamaan regresi yaitu nilai persamaan regresi $Y = 21,173 - 0,091X_1 + 0,448X_2$, nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,600.

8. Hasil penelitian Ahmad Maulana Irfanuddin (2021)

Hasil penelitian Ahmad Maulana Irfanuddin (2021), berjudul “Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa”, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif.

Permasalahan yang terjadi pada Alfamart Wilayah Tigaraksa adalah adanya kinerja karyawan yang tidak baik mengenai 1) Kesetiaan, 2) Hasil Kerja 3) Tanggung Jawab, 4) Kerja sama dan 5) Kepemimpinan. Hal tersebut dibuktikan dalam penilaian kinerja karyawan Alfamart Wilayah Tigaraksa yang dilakukan pada setiap akhir tahunnya. Hasil penilaian kinerja karyawan mengalami keadaan fluktuasi selama lima tahun berturut-turut yaitu dari tahun 2015 s/d tahun 2019. Kinerja karyawan yang baik menunjukkan persentase kinerja dengan nilai terendah mengalami penurunan, dan nilai terbesar mengalami peningkatan atau stabil. Dengan demikian, pentingnya pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam setiap perusahaan, dan dapat diargumentasikan bahwa para karyawan dengan kinerja yang lebih baik akan dapat lebih berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 52,261 - 0,583X_1$, koefisien korelasi sebesar $-0,668$ artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang negatif kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar $0,446$ atau sebesar $44,6\%$ sedangkan sisanya sebesar $55,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau $(-7,513 < 1,994)$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa.

Hasil penelitian menunjukkan Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y =$

50,258 - 0,526X₂, koefisien korelasi sebesar -0,642 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang negatif kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,413 atau sebesar 41,3% sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung < t tabel atau ($-7,015 < 1,994$). Dengan demikian H₀ diterima dan H₂ ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa konflik kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 52,389 - 0,430X_1 - 0,157X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar -0,673 artinya memiliki memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 45,2% sedangkan sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($28,505 > 2,740$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nurasizah Mujahidin, (2023)	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> , Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo	Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja dan <i>work life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Marvira Rossa, dkk. (2024)	Pengaruh konflik kerja, stres, kepuasan kerja dan <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan pada PT excelitas technologies batam (ETB)	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara stres kerja dan <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan.
3	Muhammad Arifin (2022)	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi PT. YAUP Cikarang	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan <i>Work life Balance</i> adanya pengaruh positif antara <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan
4	Badrianto (2021)	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi PT. YAUP Cikarang	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan <i>Work life Balance</i> adanya pengaruh positif antara <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan
5	Erica Turangan (2022)	Pengaruh <i>Work-life balance</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PLN	Penelitian ini ditemukan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Gardu Induk Kawangkoan	<i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan
6	Eva Fathussyaadah, (2020)	Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan
7	Nurgianto (2023)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun) Jakarta Barat	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Ahmad Maulana Irfanuddin (2021)	Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konsep dari penelitian ini adalah melihat adanya pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelni cabang namlea. Dalam penelitian ini dipaparkan tentang adanya keterkaitan antara *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelni cabang namlea.

Menurut Mardiani (2021) *Work-life balance* merupakan suatu keadaan dimana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan pribadi dan kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antar kehidupan keluarga dan karir pekerjaan serta adanya peningkatan kinerja, produktivitas loyalitas terhadap pekerjaan.

Menurut Westman, dkk dalam (Azizah, 2023) *Work life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata.

Pratiwi (2023) mengatakan bahwa peran utama *work-life balance* menciptakan keseimbangan dalam pekerjaan, yang diharapkan dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya menghabiskan waktunya untuk bekerja, tetapi juga menikmati kehidupan pribadinya.

Asari dalam (Windika, 2023), menjelaskan bahwa ketidakseimbangan peran jika dialami oleh karyawan maka dapat memengaruhi ketegangan pada tanggung jawab yang dijalankan, hal tersebut dapat mengurangi kinerja, efektivitas dalam bekerja, meningkatkan stres, dan mengurangi kualitas hidup.

Beberapa penelitian terdahulu telah banyak membahas *Work-life balance*, beberapa diantaranya, yaitu: Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan, (2022); Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi PT. YAUP Cikarang, (2021); Pengaruh *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu, (2023). Hasil penelitian penelitian tersebut menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ghobind Difit Eldiana Putra (2022), menjelaskan bahwa stres kerja merupakan keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapi. Kondisi tersebut menjadi pengganggu karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga memunculkan adanya perasaan stres kerja. Memperhatikan stres kerja karyawan sangat penting karena dapat menyebabkan dan mendukung karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, karyawan tidak merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan, dan juga tuntutan antar pribadi, maka akan semakin besar semangat atau dorongan agar memberikan kinerja dengan lebih baik.

Robbins dan Judge dalam (Daenuri, 2020), menyatakan bahwa Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan

penting. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*).

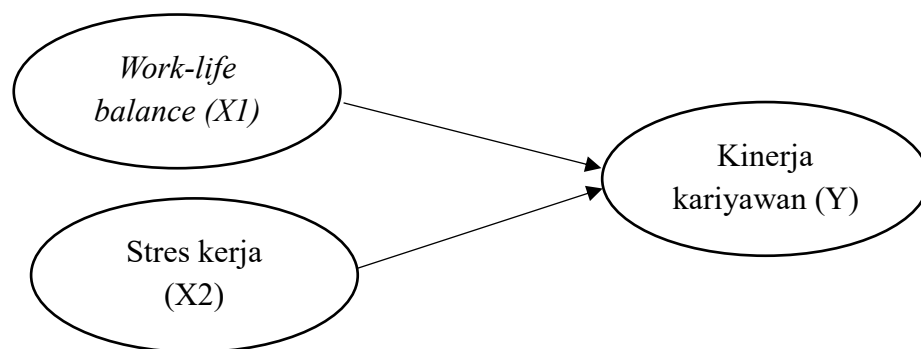
Sukmawati (2024), menjelaskan bahwa Stres karyawan dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Jika organisasi atau perusahaan memberikan beban kerja terlalu besar, maka kemampuan berpikir karyawan akan menurun dan kesehatannya akan terganggu. Ketika karyawan mengalami stres terlalu lama maka akan merugikan perusahaan karena membuat karyawan ingin keluar dari perusahaan. Keluar masuknya karyawan mungkin saja berdampak positif pada beberapa waktu namun juga dapat merugikan perusahaan jika karyawan ingin keluar pada waktu yang tidak tepat.

Nurgianto (2023), menyatakan bahwa Stres kerja merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang stres kerja tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres kerja timbul umumnya diikuti faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan kejiwaannya. Stres biasanya dipandang sebagai suatu kejadian atau sumber masalah mengundang ketegangan dan perasaan negatif pada seseorang. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu kinerja mereka.

Stres kerja telah diteliti oleh beberapa peneliti diantaranya; Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya

Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi (Fathussyaadah, 2020); Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dai Sabisu Indonesia (Susilo, 2020); Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vara Sujana Adhi Paramita (King's Fun) Jakarta Barat (Nurgianto, 2023). Penelitian tersebut menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan pada kajian teori dan dari hasil penelitian terdahulu maka dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual Penelitian

D. Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Dalam hal ini, hipotesis sangat berkaitan dengan perumusan masalah, karena perumusan masalah merupakan pertanyaan penelitian yang harus dijawab pada hipotesis,

dan dalam menjawab rumusan masalah dalam hipotesis haruslah berdasar pada teori dan empiris (Ismail, 2023).

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Peln cabang namlea
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Peln cabang namela.