

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

Kajian teori didefinisikan sebagai suatu konseptualisasi abstrak yang menunjukkan adanya keterkaitan antara berbagai konsep yang membantu untuk pemahaman suatu fenomena. Bagian landasan teori pada suatu penelitian merangkum teori-teori dan temuan-temuan penelitian dari literatur yang relevan. Fungsinya adalah sebagai kerangka teoritis yang digunakan untuk mendukung penyusunan metodologi dan analisis dalam penelitian tersebut (Hardani *et al.*, 2020).

2.1.1 Teori Dua Faktor (*Motivation Hygiene Theory*)

Teori dua faktor, merupakan konsep teori yang dikembangkan oleh psikolog yang bernama Federick Herzberg (1923-2002). Dalam buku Teori Manajemen yang ditulis oleh Ridha dan Muis (2022), Herzberg meyakini bahwa hubungan antara individu dengan pekerjaannya memberikan dampak besar terhadap keberhasilan dan juga kegagalan. Faktor-faktor seperti kondisi kerja, relasi antar rekan kerja, kompensasi, dan pengawasan menjadi elemen-elemen yang sangat penting dalam penilaian individu terhadap pekerjaannya.

Faktor *motivation* merupakan faktor internal yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai prestasi. Faktor ini bisa mendorong individu untuk bekerja secara optimal dan dengan semangat yang tinggi. Faktor *motivation*, yang memengaruhi perasaan senang atau tidak senang saat bekerja, dapat berdampak pada produktivitas. Faktor *motivation*, atau yang dikenal sebagai faktor intrinsik, ada dalam pekerjaan seseorang, hal tersebut bisa membentuk motivasi kuat yang kemudian menghasilkan kinerja optimal. Aspek-aspek dalam kategori ini disebut sebagai *satisfier* atau motivator, yang meliputi pencapaian, penghargaan, sifat pekerjaan, tanggung jawab, serta pertumbuhan dan perkembangan (Usman, 2021).

Faktor *hygiene* merujuk pada faktor-faktor eksternal yang terdapat pada lingkungan pekerjaan, dan sering kali disebut sebagai *dissatisfiers*. Faktor ini mencakup kebutuhan fisiologis yang diharapkan dipenuhi oleh individu.

Dampaknya terlihat dalam rasa kepuasan atau ketidakpuasan pada pekerjaan, khususnya berkaitan dengan suasana kerja. Faktor *hygiene* juga mencakup aspek-aspek seperti gaji, kehidupan pribadi, kondisi kerja, interaksi antar pribadi, kebijakan perusahaan, dan hal lainnya (Ridha dan Muis, 2022)

Peneliti memilih teori dua faktor karena teori tersebut menjelaskan bahwa terdapat dua komponen yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yang mana terdapat faktor *hygiene* yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan, yang berkaitan pula dengan lingkungan kerja yang fleksibel. Selain itu, ketika karyawan merasa terpenuhi dan puas dengan faktor *motivation* yang tidak membuat karyawan merasa stres terhadap pekerjaannya, seperti pengakuan, prestasi, dan pengembangan karir, maka mereka cenderung merasa lebih dapat berkinerja dengan baik di perusahaan. Sehingga, kedua faktor dalam teori ini sangat penting dalam suatu perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dinyatakan sebagai hasil pekerjaan yang sudah dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan dan dapat diukur dengan standar atau nilai tertentu. Kinerja karyawan merupakan aspek yang individual karena para karyawan atau pegawai di sebuah perusahaan memiliki kemampuan berbeda dalam menyelesaikan tugas mereka. Kinerja pegawai bukanlah suatu kejadian, melainkan sebuah tindakan yang melibatkan banyak komponen, dan hasilnya tidak selalu terlihat secara langsung (Norawati dan Fahraini, 2022).

Kinerja pegawai mempunyai dampak terhadap kesuksesan sebuah instansi. Kinerja yang optimal menghasilkan pencapaian yang positif, sementara kinerja yang kurang efektif dapat menghalangi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Evaluasi kinerja pegawai menjadi krusial karena menjadi tolok ukur keberhasilan manajemen dalam mengelola unit kerja yang mereka pimpin. Oleh karena itu, kinerja menjadi aspek utama yang perlu dicermati oleh manajemen perusahaan dalam upaya mengelola organisasi dengan efektif (Ahmadi, 2021).

Efisiensi kerja yang tinggi dari seorang karyawan merupakan kunci untuk memberikan hasil kerja yang bermutu. Dengan kata lain, kinerja merujuk

pada hasil pekerjaan yang diperoleh oleh anggota perusahaan, sesuai dengan tugas dan kewajiban mereka (Busro, 2018).

Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diambil yaitu kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja yang dipengaruhi melalui kemampuan, upaya, dan peluang, secara individu maupun tim. Faktor-faktor tersebut memiliki dampak langsung terhadap kesuksesan organisasi dan merupakan indikator penting bagi keberhasilan manajemen dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

2.1.2.1 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Silaen *et al.* (2021), berikut adalah tujuan dari penilaian kinerja karyawan:

1. Perbaikan Kinerja

Memberikan *feedback* terhadap kinerja memungkinkan seluruh SDM di perusahaan dapat menyesuaikan aktivitas mereka demi menaikkan kinerja.

2. Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi penilaian kinerja membuat pengambilan keputusan berjalan dengan lebih baik dalam menetapkan peningkatan kompensasi.

3. Keputusan Penempatan

Keputusan tentang kenaikan pangkat, perpindahan, dan penurunan jabatan sering kali didasari pada kinerja sebagai sebuah penghargaan terhadap kinerja sebelumnya.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja kurang memuaskan dapat memperlihatkan kebutuhan akan pelatihan dan potensi yang dapat dikembangkan.

5. Perancangan dan Pengembangan Karier

Feedback terkait kinerja membantu dalam pengambilan keputusan mengenai perkembangan karier, termasuk penelusuran jalur karier tertentu.

6. Kesalahan Proses Perekrutan

Hasil dari kinerja mencerminkan keefektifan dan kelemahan proses perekrutan.

7. Informasi yang Tidak Akurat

Kinerja buruk mungkin menggambarkan kesalahan dalam analisis jabatan, perencanaan SDM, atau komponen-komponen lainnya.

8. Kesalahan Desain Pekerjaan

Kinerja buruk dapat menggambarkan kesalahan pada desain pekerjaan. Evaluasi dapat membantu dalam mengidentifikasi kesalahan tersebut.

9. Keadilan dalam Kesempatan Kerja

Penilaian kinerja dengan tepat akan memastikan bahwa seluruh keputusan diambil tanpa adanya intoleransi.

10. Tantangan Dari Luar

Kinerja dapat dipengaruhi melalui faktor di luar tempat kerja.

2.1.2.2 Faktor Kinerja Karyawan

Terdapat 3 faktor yang bisa memengaruhi kinerja (Ridha dan Muis, 2022). Faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Aspek Individu, termasuk kemampuan, keterampilan, dan profil demografis seseorang.
2. Aspek Psikologis, termasuk pandangan, sikap, kepribadian, proses belajar, dan dorongan.
3. Aspek Organisasi, sumber daya, gaya kepemimpinan, penghargaan, tata kelola organisasi, dan rancangan pekerjaan..

2.1.2.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan akan dinilai berdasarkan dimensi yang dijelaskan oleh Stephen Robbins pada buku yang ditulis oleh Firdaus dan Norawati (2022). Berikut adalah dimensi yang akan digunakan guna mengukur kinerja karyawan:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja mengacu pada jumlah produksi atau kegiatan yang berhasil diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan evaluasi hasil dari proses kerja, yang terkait oleh jumlah output yang dihasilkan. Kinerja kuantitatif dapat dilihat dari pencapaian prestasi dan target kerja oleh karyawan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja merujuk pada standar mutu yang harus tercapai, yang menggambarkan seberapa baik atau buruknya. Pengukuran kualitatif output mencerminkan evaluasi terhadap "derajat kepuasan", yakni sejauh mana pencapaian tersebut memuaskan. Aspek ini terkait dengan berbagai bentuk output seperti keterampilan, kepuasan pelanggan, atau inisiatif yang diambil.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu mengacu pada suatu kegiatan dapat diselesaikan sesuai pada jadwal yang ada. Pengukuran ini merupakan bentuk khusus evaluasi kuantitatif yang menilai sejauh mana kegiatan dapat diselesaikan tepat waktu. Hal tersebut dilihat dari tingkat kehadiran karyawan serta konsistensi mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

2.1.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Silaen *et al.* (2021), indikator yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Target dan Jumlah Kerja

Indikator ini merujuk pada jumlah kerja yang seharusnya dilakukan dengan realisasi yang tercapai sesuai target.

2. Standar dan Mutu Kerja

Indikator ini merujuk pada hasil kerja yang bermutu. Kualitas kerja mencakup tingkat akurasi, ketelitian, keteraturan dalam membuat tugas, pemeliharaan alat, serta ketrampilan dan keahlian dalam melakukan pekerjaan.

3. Pengelolaan Waktu

Indikator ini merujuk pada penggunaan waktu kerja yang tepat dengan peraturan perusahaan.

4. Kehadiran Karyawan

Indikator ini merujuk pada asumsi ketidakhadiran karyawan pada pekerjaan yang ditetapkan dapat menghambat kontribusi optimal mereka bagi perusahaan.

5. Kerja Sama

Indikator ini merujuk pada tingkat partisipasi semua karyawan guna mencapai tujuan, yang berdampak pada kesuksesan bagian yang mereka tangani.

2.1.3 Stres Kerja

Stres adalah respons menyesuaikan diri dari individu terhadap rangsangan yang menempatkan tekanan psikologis yang berlebihan pada individu tersebut. Stres kerja diartikan sebagai kondisi yang dinamis yang dialami oleh seseorang ketika menghadapi harapan, rintangan, atau tekanan terkait dengan sesuatu yang diinginkan dan dipandang penting, namun belum pasti tetapi memiliki makna. (Padahulu, 2023). Stres kerja sering kali dipicu oleh perasaan tidak nyaman yang dapat memengaruhi suasana hati seseorang. Stres umumnya timbul karena situasi tegang yang memengaruhi emosi, pemikiran, dan keadaan fisik individu. (Budiasa, 2021).

Stres kerja merupakan respons terhadap tekanan pada lingkungan kerja yang timbul karena ketidaksesuaian antara individu dan lingkungannya, dan dapat memengaruhi perilaku individu saat bekerja. Stres terkait pekerjaan ada ketika tuntutan kerja melebihi kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu. Ketika mengalami stres, pekerja akan menunjukkan ekspresi emosi dan perilaku tertentu sebagai cara untuk menghadapi kondisi stres tersebut (Budiasa, 2021).

Pengertian lain dari stres kerja dikemukakan oleh Sica *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa stres kerja yaitu situasi tegang yang membuat ketidakseimbangan antara keadaan fisik serta psikologis seseorang. Ini merupakan kondisi yang muncul saat individu berinteraksi dengan pekerjaannya, di mana individu mulai menunjukkan atau merasakan beban yang dianggap berat dan menunjukkan gejala stres kerja.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat dinyatakan bahwa stres kerja merupakan tanggapan yang adaptif terhadap tekanan yang timbul akibat ketidaksesuaian antara individu dan lingkungannya di tempat kerja. Hal itu dapat memengaruhi fisik, mental, dan perilaku individu. Stres kerja terjadi ketika tuntutan dan tekanan kerja melebihi kemampuan dan pengetahuan

individu, yang dapat menimbulkan ketegangan fisik dan psikologis. Pekerja yang merasakan stres kerja cenderung menunjukkan gejala emosional dan perilaku sebagai upaya untuk mengatasi tekanan yang dialami.

2.1.3.1 Faktor Stres Kerja

Faktor kinerja yang terdapat pada buku *Beban Kerja dan Kinerja SDM* (2021), yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan, termasuk tugas berulang, kurang tantangan, kurang variasi, dan tugas kurang menyenangkan.
2. Beban kerja yang melebihi waktu yang disediakan untuk menyelesaikannya.
3. Tingkat partisipasi, termasuk kurangnya keterlibatan pada saat penetapan keputusan dan kontrol atas situasi.
4. Aspek pengembangan karier, status pekerjaan, dan kompensasi..
5. Dinamika hubungan kerja, seperti konflik antar rekan kerja, perilaku tidak etis, pelecehan, dan kurangnya prosedur untuk menangani masalah interpersonal.
6. Budaya organisasi, termasuk komunikasi tidak efektif, kepemimpinan kurang baik, dan ketidakjelasan terkait tujuan dan nilai-nilai organisasi.
7. Masalah pribadi, termasuk kurangnya banruan dari teman kerja, dan minimnya sumber daya untuk menangani masalah pekerjaan di luar waktu kerja.

2.1.3.2 Dimensi Stres Kerja

Dalam penelitian ini, stres kerja akan dinilai berdasarkan dimensi yang dijelaskan oleh Charles D, Spielberg yang terdapat pada buku *Faktor-Faktor Dominan yang Memengaruhi Kinerja* (2021). Berikut adalah dimensi yang akan digunakan guna mengukur stres kerja:

1. Stres pada tingkat individu, dimensi ini mencakup konflik peran, beban karir, dan hubungan interpersonal
2. Stres pada tingkat organisasi, dimensi ini mencakup kerangka organisasi dan kepemimpinan.

2.1.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Budiasa (2021), indikator yang dipergunakan dalam mengukur stres kerja, yaitu:

1. Tuntutan Tugas

Indikator ini merujuk pada faktor-faktor yang terkait dengan tugas yang harus dilakukan oleh individu, termasuk kondisi kerja, prosedur kerja, dan lingkungan fisik..

2. Tuntutan Peran

Indikator ini melibatkan tekanan yang ditemui oleh karyawan dalam menjalankan perannya di dalam organisasi. Persyaratan peran ini bisa menghasilkan situasi ambigu dan konflik peran.

3. Tuntutan Antar Pribadi

Indikator ini mencakup tekanan yang terjadi karena adanya interaksi antara rekan kerja di dalam sebuah organisasi.

4. Struktur Organisasi

Indikator ini menggambarkan bagaimana organisasi diatur, termasuk kejelasan terkait posisi, peran, kewenangan, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan Organisasi

Indikator ini merujuk pada kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Beberapa pendekatan kepemimpinan dapat menciptakan iklim dalam organisasi yang memunculkan ketegangan.

2.1.4 Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan sebuah bentuk keseimbangan yang terjalin dalam hidup suatu individu. Keseimbangan kehidupan kerja ditandai dengan pengaturan waktu yang seimbang, keseimbangan dalam keterlibatan, dan keseimbangan dalam kepuasan. (Saring, 2022). Penjelasan tersebut memberikan pemahaman bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan bagaimana seseorang dapat mengatur persoalan kehidupan dengan pekerjaannya dengan seimbang.

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan usaha seseorang untuk menyeimbangkan antara kewajiban profesional serta kehidupan pribadi mereka. Namun, usaha untuk mencapai keseimbangan tersebut seringkali

membawa konsekuensi, baik secara psikologis maupun fisik, karena upaya yang terus-menerus untuk mencapai kesetimbangan tersebut (Wardani dan Firmansyah, 2021).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dinyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yaitu keselarasan antara tugas dan kewajiban kerja dengan aspek-aspek kehidupan pribadi seseorang, yang melibatkan pengaturan waktu, keterlibatan, dan kepuasan yang seimbang.

2.1.4.1 Faktor Keseimbangan Kehidupan Kerja

Terdapat 3 faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (Wardani dan Firmansyah, 2021). Faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Jam Kerja

Semakin banyak waktu yang dihabiskan oleh karyawan dalam bekerja, semakin besar tanggung jawab yang harus dipenuhi terhadap kebutuhan finansial dan emosional keluarga. Hal ini mengakibatkan waktu untuk menjaga dan memenuhi kebutuhan keluarga menjadi lebih signifikan.

2. Kepribadian Individu

Seseorang yang memiliki sifat neurotik cenderung mengalami kesulitan dalam mendapat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, karena mereka cenderung merespons situasi atau pengalaman secara negatif. Sebaliknya, individu yang menunjukkan ciri kesadaran memiliki hubungan negatif dengan perselisihan di antara pekerjaan dan keluarga, yang dapat memudahkan pencapaian keseimbangan konflik di antara pekerjaan pekerjaan dan juga kehidupan pribadi. Kesadaran adalah atribut kepribadian yang dicirikan oleh perencanaan yang efektif, efisiensi, keteraturan, tanggung jawab, dan fokus pada pencapaian tujuan.

3. Nilai Kebudayaan

Nilai kebudayaan ini merujuk pada kerangka mental, pola pikir, dan sistem nilai yang diterima secara bersama-sama, memungkinkan kolaborasi yang lebih unggul di antara anggota kelompok. Memahami nilai-nilai budaya yang dianut membentuk suatu kerangka yang

memperkuat interaksi individu dalam organisasi dan lingkungan keluarga. Ketika nilai-nilai yang diyakini serupa, individu akan lebih lancar menjalankan perannya pada pekerjaan, keluarga, serta dalam memenuhi tanggung jawab pribadi.

2.1.4.2 Dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Dalam penelitian ini, keseimbangan kehidupan kerja akan dinilai berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Fisher yang terdapat pada buku Manajemen Kompensasi (2024). Berikut adalah dimensi yang akan digunakan untuk mengukur variabel ini:

1. Pengaruh Pekerjaan Terhadap Kehidupan Pribadi

Dimensi ini mengukur seberapa besar pekerjaan mampu mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Contohnya seperti bekerja lembur hingga larut malam, membawa tugas pulang, sulit untuk fokus pada kehidupan pribadi karena memikirkan pekerjaan.

2. Pengaruh Kehidupan Pribadi Terhadap Pekerjaan

Dimensi ini mengukur seberapa besar kehidupan pribadi mampu mengganggu pekerjaan seseorang. Contohnya seperti mengalami masalah pribadi yang mengganggu fokus di tempat kerja, harus izin kerja karena urusan keluarga, sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan karena memikirkan masalah pribadi.

3. Peningkatan Kehidupan Pribadi Terhadap Pekerjaan

Dimensi ini mengukur seberapa besar kehidupan pribadi dapat membantu seseorang dalam pekerjaannya. Contohnya seperti merasa senang serta puas terhadap kehidupan pribadi sehingga lebih termotivasi saat bekerja, mempunyai keterampilan yang dipelajari dari kehidupan pribadi yang dapat diterapkan di tempat bekerja, dan mendapatkan dukungan dari keluarga dan teman yang membantu mengatasi tuntutan pekerjaan.

2.1.4.3 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut teori McDoland dan Bradley dalam buku Manajemen Kompensasi (2024) terdapat beberapa hal yang dapat mengukur keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan, yaitu:

1. Keseimbangan Waktu

Indikator ini merujuk pada alokasi waktu yang disediakan seseorang untuk aktivitas di luar pekerjaannya dan untuk pekerjaannya.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Indikator ini merujuk pada menggambarkan seberapa jauh seseorang terlibat secara psikologis dalam pekerjaannya dan dalam aktivitas di luar pekerjaan.

3. Keseimbangan Kepuasan

Indikator ini mengindikasikan tingkat kepuasan seseorang terhadap tugas pekerjaannya dan kegiatan di luar pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Beberapa riset sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan, sebagaimana berikut ini:

1. Penelitian yang telah dilakukan oleh Lotu *et al.*, (2022) dengan judul penelitian "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Kepada Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan" menunjukkan bahwa terdapat persamaan pada variabel independen Stres Kerja dan variabel dependen Kinerja Pegawai/Karyawan, terdapat pula perbedaan yaitu pada variabel independen Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, dan terdapat pula perbedaan pada objek penelitian. Penelitian ini memberikan hasil bahwa variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh kepada kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sudiroprajan Kecamatan Jebres Kota Surakarta dengan positif dan signifikan.
2. Penelitian yang telah dilakukan Simanjuntak *et al.*, (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Kepada Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmer" menunjukkan bahwa terdapat persamaan pada variabel independen Stres Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan, terdapat pula perbedaan pada variabel independen Beban Kerja dan

Lingkungan Kerja, dan terdapat pula perbedaan pada objek penelitian. Penelitian ini memberikan hasil bahwa Variabel Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Balmera, Medan dengan positif dan signifikan.

3. Penelitian yang telah dilakukan Nuraida dan Andriani (2024) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Kepada Kinerja Karyawan Pada Pt Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta" menunjukkan bahwa terdapat persamaan pada variabel independen Stres Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan, terdapat pula perbedaan pada variabel independen Motivasi Kerja, dan terdapat pula perbedaan pada objek penelitian. Penelitian ini memberikan hasil bahwa variabel Stres Kerja mempunyai pengaruh signifikan kepada Kinerja Karyawan, dan variabel Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh serta tidak signifikan kepada Kinerja Karyawan.
4. Penelitian yang telah dilakukan Dwi Partika *et al.*, (2020) dengan judul penelitian "Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Kepada Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali" menunjukkan bahwa terdapat persamaan yaitu pada variabel independen Stres Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan, terdapat pula perbedaan pada variabel independen Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja, dan terdapat pula perbedaan pada objek penelitian. Penelitian ini memberikan hasil menyatakan bahwa variabel Stres Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan secara signifikan, sedangkan variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh Kinerja Karyawan dengan tidak signifikan.
5. Penelitian yang telah dilakukan Hasyim *et al.* (2023) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kepada Kinerja Kaeyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi-Maluku" menunjukkan bahwa terdapat persamaan pada variabel independen Stres Kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan, terdapat pula perbedaan pada variabel independen Motivasi Kerja dan

Kompensasi, dan terdapat pula perbedaan pada objek penelitian. Penelitian ini memberikan hasil bahwa Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan dengan positif dan signifikan.

Temuan-temuan tersebut menguatkan argumen bahwa stres kerja dapat memengaruhi hasil kinerja individu di tempat kerja.

2.2.2 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa riset sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara hubungan antara keseimbangan (*work life balance*) dan kinerja karyawan, sebagaimana berikut ini:

1. Penelitian yang telah dilakukan Lukmiati *et al.* (2020) dengan judul penelitian "Pengaruh *Work Life Balance* Kepada Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi" menunjukkan bahwa terdapat persamaan pada variabel independen *Work life balance* dan variabel dependen Kinerja karyawan, dan terdapat pula perbedaan pada objek penelitian. Penelitian ini memberikan hasil bahwa *Work Life Balance* mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan dengan positif dan signifikan.
2. Penelitian yang telah dilakukan Noviani (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh *Work Life Balance* Dan Disiplin Kerja Kepada Kinerja Karyawan Di Masa Work From Home Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu" menunjukkan bahwa terdapat persamaan pada variabel independen *Work life balance* dan variabel dependen Kinerja karyawan, terdapat pula perbedaan pada variabel independen Kinerja karyawan, dan terdapat pula perbedaan pada objek penelitian. Penelitian ini memberikan hasil bahwa variabel *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu dengan positif dan signifikan.
3. Penelitian yang telah dilakukan Arfandi dan Kasran (2023) dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan Kepada Kinerja

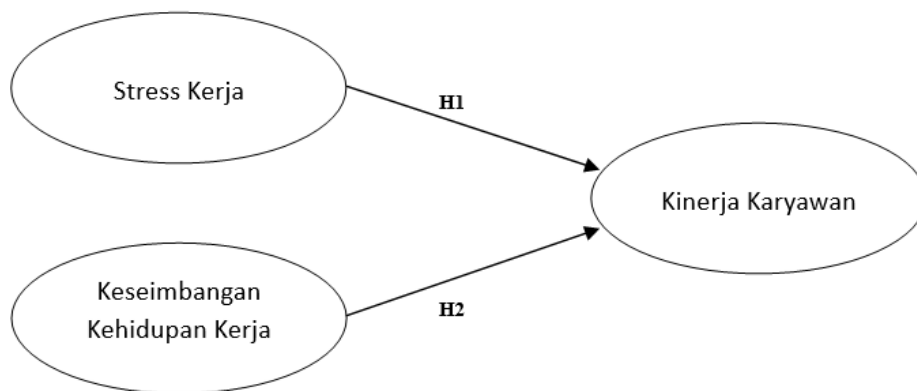
Karyawan” menunjukkan bahwa terdapat persamaan yaitu pada variabel independen *Work Life Balance* dan variabel dependen Kinerja Karyawan, terdapat pula perbedaan pada variabel independen Gaya Kepemimpinan, dan terdapat pula perbedaan pada objek penelitian. Penelitian ini memberikan hasil bahwa *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan dengan positif dan signifikan.

4. Penelitian yang telah dilakukan Irsyad *et al.* (2021) dengan judul ”Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan *Work Life Balance* Kepada Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau” menunjukkan bahwa terdapat persamaan pada variabel independen *Work Life Balance* dan variabel dependen Kinerja Karyawan, terdapat pula perbedaan pada variabel independen Budaya Organisasi dan Kepemimpinan, dan terdapat pula perbedaan pada objek penelitian. Penelitian ini memberikan hasil bahwa Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan *Work Life Balance* mempunyai pengaruh kepada Kinerja Pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau.
5. Penelitian yang telah dilakukan Mardiani dan Widiyanto (2021) dengan judul ”Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kepada Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri” menunjukkan bahwa terdapat persamaan pada variabel independen *Work Life Balance* dan variabel dependenn Kinerja Karyawan, terdapat pula perbedaan pada variabel independen Lingkungan Kerja dan Kompensasi, dan terdapat pula perbedaan pada objek penelitian. Penelitian ini memberikan hasil bahwa variabel *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan dengan positif dan signifikan.

Temuan ini menguatkan argumen bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dapat memengaruhi hasil kinerja individu di tempat kerja.

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir didefinisikan sebagai struktur/konsep yang menggambarkan hubungan antar variabel. Ini merupakan kerangka kerja yang dirumuskan secara deduktif untuk membantu peneliti merumuskan hipotesis penelitian. Umumnya disajikan menggunakan bentuk diagram untuk memudahkan pemahaman tentang variabel yang terlibat (Hardani *et al.*, 2020).



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Gambar diatas merupakan bentuk dari kerangka penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Pada gambar diatas terdapat 3 variabel yang digunakan untuk keperluan penelitian. Gambar tersebut terdiri dari 2 variabel independen Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja, serta 1 variabel dependen Kinerja Karyawan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian, yang masih memerlukan validasi melalui pengumpulan data. Ini merupakan jawaban awal terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian. Dengan demikian, hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap pertanyaan penelitian, belum menjadi kesimpulan empiris (Hardani *et al.*, 2020).

2.4.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Peran yang dimainkan karyawan pada suatu organisasi perusahaan menjadi aspek krusial dalam mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan-karyawannya. Meskipun stres sering dianggap sebagai suatu kondisi yang merugikan dan menurunkan kinerja karyawan, namun pada tingkat tertentu, stres dapat menjadi pendorong guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena stres sering muncul sebagai akibat dari tekanan-tekanan yang berasal baik dari atasan maupun dari lingkungan kerja kompetitif (Ridho dan Susanti, 2019).

Pendapat tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang telah dijalankan oleh Qoyyimah *et al.* (2019), yang menyatakan jika stres kerja memengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT.INKA Multi Solusi Madiun. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian lainnya yang dilakukan oleh Indriani *et al.* (2019), Lotu *et al.* (2022), dan Buulolo *et al.* (2021), yang juga menyatakan jika stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.4.2 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu aspek yang dapat memengaruhi kinerja karyawan pada lingkungan perusahaan adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Keadaan seimbang ini di dalam tempat kerja dianggap sebagai faktor krusial agar kinerja karyawan berjalan dengan optimal (Minarika *et al.*, 2020).

Pendapat tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang telah dijalankan oleh Pebiyanti dan Winarno (2021), yang menyatakan jika *work life balance* memengaruhi kinerja karyawan Bank BJB cabang Tasikmalaya. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian lainnya yang dilakukan oleh Pradnyani dan Rahyuda (2022), Noviani (2021), dan Putri dan Frianto (2023) yang juga menyatakan jika *work life balance* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

