

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Keseimbangan Kehidupan Kerja (X₁)

2.1.1.1 Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja (X₁)

Menurut (Arifin & Muharto, 2022) mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan kehidupan seseorang untuk tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja serta tidak mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya. Keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan berusaha untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Wardani & Firmansyah, 2021). Menurut Mardiani (2021) keseimbangan kehidupan kerja yaitu sejauh mana individu mengimbangi dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan perannya di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Keseimbangan kehidupan kerja ialah kemampuan individu dalam mempertahankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarganya sehingga meminimalkan timbulnya konflik di kehidupan individu dan tercapainya kehidupan harmonis (Suharno & Muttaqiyathun (2021). Sedangkan menurut Fisher *et al.* (2009) merupakan upaya seorang individu untuk menyeimbangkan antara dua maupun lebih peran yang dijalannya.

Tabel 2. 1
Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja
1	2022	Arifin & Muharto	Keseimbangan kehidupan seseorang untuk tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja serta tidak mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya
2	2021	Wardani & Firmansyah	Suatu keadaan dimana karyawan berusaha untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
3	2021	Mardiani	Sejauh mana individu mengimbangi dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan perannya di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut.
4	2021	Suharno & Muttaqiyathun	Kemampuan individu dalam mempertahankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarganya sehingga akan meminimalkan timbulnya konflik di kehidupan individu dan tercapainya kehidupan harmonis.
5	2009	Fisher <i>et al.</i>	Upaya seorang individu untuk menyeimbangkan antara dua maupun lebih peran yang dijalannya.

Sumber: Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 2.1 beberapa pendapat diatas, maka pendapat Fisher *et al.* (2009) mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yaitu upaya seorang individu untuk menyeimbangkan antara dua maupun lebih peran yang dijalannya.

2.1.1.2 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja (X₁)

Menurut Fisher *et al.* (2009), menyatakan beberapa indikator keseimbangan kehidupan kerja, diantaranya yaitu :

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

Sejauh mana pekerjaan dapat menjadi penghambat kehidupan pribadi.

2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)

Sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu kehidupan pekerjaannya.

3. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

Sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam bekerja.

4. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)

Sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi.

2.1.1.3 Manfaat Keseimbangan Kehidupan Kerja (X₁)

Manfaat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan bagi karyawan menurut Wardani & Firmansyah (2021:13), diantaranya yaitu:

1. Meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan.
2. Meningkatkan keamanan saat bekerja.
3. Meningkatkan kontrol karyawan dalam lingkungan kerja.
4. Meningkatkan kesehatan mental dan fisik karyawan.

2.1.2 Kejenuhan Kerja (X₂)

2.1.2.1 Definisi Kejenuhan Kerja (X₂)

Menurut (Billah & Wahyuati, 2022) berpendapat bahwa kejenuhan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan mengalami kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan berhenti dari pekerjaan. Kejenuhan kerja adalah tekanan psikologis dari kelelahan emosional dan fisik yang dialami karyawan sehingga lelah dengan pekerjaan yang mengorbankan waktu, tenaga, pikiran dan merasakan tidak senang bekerja (Juhnisa & Fitria, 2020). Menurut Darma (2018) mengatakan kejenuhan kerja yaitu suatu kondisi kelelahan kerja secara psikis dan fisik oleh pegawai yang terjadi karena tuntutan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Kejenuhan kerja ialah suatu reaksi psikologis terhadap stres dan ketidaknyamanan

karyawan yang mengurangi keterlibatan dalam mengemban pekerjaannya sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal (Priansa, 2017:326). Sedangkan menurut (Maslach & Leiter, 2016) merupakan sindrom psikologis yang muncul berkepanjangan akibat dari stres interpersonal yang kronis pada suatu pekerjaan.

Tabel 2. 2
Definisi Kejenuhan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kejenuhan Kerja
1	2022	Billah & Wahyuati	Suatu kondisi dimana karyawan mengalami kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan berhenti dari pekerjaan.
2	2020	Juhnisa & Fitria	Tekanan psikologis dari kelelahan emosional dan fisik yang dialami karyawan sehingga lelah dengan pekerjaan yang mengorbankan waktu, tenaga, pikiran dan merasakan tidak senang bekerja.
3	2018	Darma	Suatu kondisi kelelahan kerja secara psikis dan fisik oleh pegawai yang terjadi karena tuntutan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.
4	2017	Priansa	Suatu reaksi psikologis terhadap stres dan ketidaknyamanan karyawan yang mengurangi keterlibatan dalam mengemban pekerjaannya sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal
5	2016	Maslach & Leiter	Sindrom psikologis yang muncul berkepanjangan akibat dari stres interpersonal yang kronis pada suatu pekerjaan.

Sumber: Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 2.2 beberapa pendapat diatas, maka pendapat Maslach & Leiter (2016) mengatakan bahwa kejenuhan kerja yaitu sindrom psikologis yang muncul berkepanjangan akibat dari stres interpersonal yang kronis pada suatu pekerjaan.

2.1.2.2 Indikator Kejenuhan Kerja (X₂)

Menurut Maslach & Leiter (2016), indikator kejenuhan kerja yaitu:

1. Kelelahan

Seorang karyawan yang mengalami kejenuhan karena mengalami kelelahan emosi dan merasa kewalahan terhadap pekerjaannya.

Aktivitas yang dijalani setiap harinya akan terganggu sehingga tidak akan maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Kejenuhan ditandai dengan terkurasnya sumber-sumber emosional, misalnya perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaannya.

2. Sinisme

Suatu sikap akibat dari kelelahan sehingga bertindak untuk menjauhkan diri secara emosional dan kognitif dari pekerjaan. Hal ini terjadi karena beban kerja yang berlebihan sehingga mengacuhkan dan tidak peduli atau sikap jauh ke arah pekerjaan.

3. Pencapaian Berkurang

Mengukur kepuasan dengan pencapaian masa lalu dan masa sekarang serta secara eksplisit menilai harapan individu akan efektivitas yang berkelanjutan di tempat kerja.

2.1.2.3 Gejala Kejenuhan Kerja (X₂)

Potter (2005) mengatakan bahwa kejenuhan kerja tidak terjadi dalam waktu singkat, tetapi dimulai dengan tanda peringatan kecil yang ketika diabaikan dapat menjadi kondisi serius. Menurut Potter (2005) dalam Priansa (2017:334), menjelaskan beberapa gejala kejenuhan yaitu :

1. Emosi Negatif

Perasaan frustrasi, marah, depresi, ketidakpuasan dan kecemasan adalah bagian normal dari kehidupan dan bekerja. Namun, emosi negatif ini lebih sering terjadi pada orang yang mengalami kejenuhan.

2. Frustrasi

Frustrasi yang terjadi adalah gejala awal dari kejenuhan kerja. Banyak korban mengeluh dan menyalahkan diri sendiri atas kegagalannya.

3. Depresi

Perasaan depresi terjadi karena situasi pekerjaan yang terjadi yang akan berdampak mengganggu kesehatan.

4. Tegang

Keadaan tegang akan mengakibatkan kualitas hubungannya berkurang, ketahanan fisik menurun, frustrasi dan perasaan bersalah.

5. Penurunan Kinerja

Tingkat energi yang tinggi dan kondisi kesehatan yang baik diperlukan untuk pekerjaan yang berkinerja tinggi yang akan berdampak pada efisiensi dan kualitas kerja mengalami penurunan. Penurunan kinerja akan mempengaruhi kualitas bekerja.

2.1.3 Beban Kerja (X₃)

2.1.3.1 Definisi Beban Kerja (X₃)

Menurut (Juhnisa & Fitria, 2020) berpendapat bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dalam diindikasikan dari jumlah pekerjaan, waktu serta pandangan subjektif individu mengenai pekerjaan. Beban kerja adalah suatu keadaan dari pekerjaan mengenai uraian tugas yang harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu (Diana, 2019). Menurut Darma (2018) mengatakan beban kerja

yaitu sejumlah tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam batasan dan jangka waktu tertentu. Beban kerja ialah segala bentuk pekerjaan berupa tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017:21). Sedangkan menurut Munandar (2014:20) mengemukakan beban kerja adalah karyawan diberikan tugas untuk wajib menyelesaikan tepat waktu dengan keterampilan dan potensi yang dimilikinya.

Tabel 2. 3
Definisi Beban Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Beban Kerja
1	2020	Juhnisa & Fitria	Sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dalam diindikasikan dari jumlah pekerjaan, waktu serta pandangan subjektif individu mengenai pekerjaan.
2	2019	Diana	Suatu keadaan dari pekerjaan mengenai uraian tugas yang harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu
3	2018	Darma	Sejumlah tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam batasan dan jangka waktu tertentu.
4	2017	Koesmowidjojo	Segala bentuk pekerjaan berupa tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu
5	2014	Munandar	Karyawan diberikan tugas untuk wajib menyelesaikan tepat waktu dengan keterampilan dan potensi yang dimilikinya.

Sumber: Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 2.3 beberapa pendapat diatas, maka pendapat Munandar (2014:20) mengatakan bahwa beban kerja yaitu karyawan diberikan tugas untuk wajib menyelesaikan tepat waktu dengan keterampilan dan potensi yang dimilikinya.

2.1.3.2 Indikator Beban Kerja (X₃)

Menurut Munandar (2014:23) mengemukakan indikator beban kerja sebagai berikut :

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik adalah beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem tubuh, jantung, pernafasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan,

2. Beban Mental

Beban mental adalah beban kerja akibat karyawan melakukan aktivitas mental atau psikis di lingkungan kerjanya.

3. Beban Waktu

Beban waktu adalah beban kerja yang menuntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja (X₃)

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut. :

1. Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang individu akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik) dan motivasi, kepuasan, keinginan (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

a. Lingkungan Kerja

Hal yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

b. Tugas-Tugas Fisik

Hal yang berhubungan dengan alat dan sarana dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan dan tingkat kesulitan.

c. Organisasi Kerja

Seorang karyawan membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3.4 Tujuan Analisis Beban Kerja (X₃)

Menurut Koesomowidjojo (2017:20) mengatakan terdapat beberapa tujuan analisis beban kerja sebagai berikut ini :

1. Menentukan Jumlah Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM)

Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah SDM pada suatu jabatan atau unit kerja.

2. Mendesain Ulang Tugas Jabatan

Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi tugas dari suatu jabatan sehingga mencapai beban kerja standar.

3. Mendesain Ulang Struktur Organisasi

Menggabungkan dua atau lebih menjadi satu jabatan, memisahkan satu menjadi dua atau lebih jabatan, atau menciptakan suatu jabatan baru.

4. Mendesain Ulang *Standard Operating Procedure* (SOP)

Menyempurnakan SOP karena adanya mendesain ulang tugas, aktivitas jabatan dan struktur organisasi.

5. Menentukan Standar Waktu Tugas dan Aktivitas Pekerjaan

Memperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas pekerjaan sesuai standar normal di perusahaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan (Y)

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Arifin & Muharto (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan seseorang secara kualitas dan kuantitas yang memenuhi persyaratan perusahaan. Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil kerja yang baik secara kuantitas maupun kualitas serta sesuai dengan tanggung jawabnya (Budiasa, 2021:15). Menurut Mardiani (2021) kinerja karyawan yaitu suatu keberhasilan kerja baik dari segi kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab bekerja. Kinerja karyawan ialah hasil yang dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Hayati & Fitria, 2018). Sedangkan menurut Bernardin dan Russell (2013:179) memaparkan kinerja karyawan merupakan catatan hasil pelaksanaan fungsi pekerjaan atau kegiatan dalam masa waktu tertentu.

Tabel 2. 4
Definisi Kinerja Karyawan

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Karyawan
1	2022	Arifin & Muharto	Hasil dari pekerjaan seseorang secara kualitas dan kuantitas yang memenuhi persyaratan perusahaan.
2	2021	Budiasa	Kemampuan karyawan menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil kerja yang baik secara kuantitas maupun kualitas serta sesuai dengan tanggung jawabnya
3	2021	Mardiani	Suatu keberhasilan kerja baik dari segi kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab bekerja.
4	2018	Hayati & Fitria	Hasil yang dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan suatu organisasi
5	2013	Bernardin & Russell	Catatan hasil pelaksanaan fungsi pekerjaan atau kegiatan dalam masa waktu tertentu.

Sumber: Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 2.4 beberapa pendapat diatas, maka pendapat Bernardin & Russell (2013) mengatakan bahwa kinerja karyawan yaitu catatan hasil pelaksanaan fungsi pekerjaan atau kegiatan dalam masa waktu tertentu.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Bernardin dan Russell (2013:180), menyatakan 6 indikator kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut :

1. Kualitas

Tingkat proses atau hasil dari suatu kegiatan yang dilakukan dengan cara yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sehingga hasil yang didapatkan berkualitas.

2. Kuantitas

Besaran yang dihasilkan dalam bentuk berupa nilai uang, jumlah unit dan kegiatan yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat kegiatan dilakukan menggunakan waktu yang tersedia dan diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas Biaya

Tingkat penggunaan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, berupa sumber daya manusia, sumber daya teknologi, sumber daya bahan baku, serta peralatan dan perlengkapan yang digunakan optimal untuk menghasilkan kinerja yang baik.

5. Kemampuan Tanpa Pengawasan

Suatu keadaan ketika karyawan membutuhkan pengawasan untuk memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.

6. Hubungan Antar Pribadi

Pegawai menunjukkan perasaan self esteem, goodwill, dan kerja sama kepada sesama rekan kerja.

2.1.4.3 Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Priansa (2019:184) upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

1. Diskriminasi

Manajer harus membedakan secara objektif antara karyawan yang berkontribusi terhadap tujuan perusahaan. Untuk mengetahuinya diperlukan penilaian kinerja sehingga membuat keputusan terukur.

2. Pemberi Harapan

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dari perusahaan. Maka perusahaan perlu mengidentifikasi untuk memastikan bahwa karyawan yang berkinerja baik memiliki harapan terhadap dirinya sehingga termotivasi untuk mewujudkan kinerja terbaik dan perusahaan perlu memastikan bahwa harapan tersebut diberikan sesuai dengan keinginan karyawan.

3. Pengembangan

Upaya peningkatan kinerja karyawan dapat menjadi program pengembangan karyawan. Bagi karyawan yang kinerjanya tinggi dapat dipromosikan berdasarkan kebutuhan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang kinerjanya rendah dari ketentuan, maka diperlukan program pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya.

4. Komunikasi

Manajer bertanggung jawab untuk menilai kinerja karyawan secara akurat dengan mengkomunikasikan penilaian tersebut. Maka manajer harus mengetahui masalah yang dihadapi karyawan dan bagaimana menyelesaikannya serta program pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan sehingga komunikasi intensif diperlukan karyawan.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Penulis mempelajari penelitian terdahulu yang dilakukan sebelum melakukan penelitian. Berikut ini beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 2. 5
Penelitian Terdahulu

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian / Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
1	Pandu Pradana (2022) ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398	Judul : Pengaruh Beban dan Stres Kerja Serta Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PGN TBK) Metode : Analisis regresi linear berganda Sampel : Rumus Slovin didapatkan sebanyak 127 karyawan	Beban kerja, stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel keseimbangan kehidupan kerja beban kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan : Penulis tidak meneliti tentang variabel stres kerja.
2	Ainun Salsah Billah dan Aniek Wahyuati (2022) e-ISSN: 2461-0593	Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Burnout dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pangan Jaya Metode : Analisis regresi linear berganda Sampel : Sampel jenuh sebanyak 55 karyawan	Disiplin kerja, kejenuhan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Persamaan : Pengambilan sampel yaitu sampel jenuh serta peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel kejenuhan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan : Penulis tidak meneliti tentang variabel disiplin kerja dan budaya organisasi.
3	Stefiani Regina Songkilawang, David PE Saerang dan Irvan Trang (2022)	Judul : <i>The Effect of Burnout, Compensation and Work Life Balance on The Performance of Isolation Room Nurses During the Covid-19 Pandemic (Study on RSUP Prof. Dr. RD Kandou Manado)</i>	<i>Burnout, compensation and work-life balance a significant effect on the performance of the employee</i>	Persamaan : Pengambilan sampel yaitu sampel jenuh serta peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja dan kinerja karyawan.

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian / Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
	ISSN: 2697-2212	Metode : <i>Multiple linear regression</i> Sampel : Sampel jenuh sebanyak 56 karyawan		Perbedaan : Penulis tidak meneliti tentang variabel kompensasi.
4	Zhafira Amriyatti Khairunnisa, Syaiful Bahri dan Sjahril Effendy (2021) ISSN: 2615-1715 e-ISSN: 2615-3076	Judul : <i>Effect of Workload, Compensation, and Motivation on Employee Performance at Madani Medan General Hospital</i> Metode : <i>Multiple linear regression</i> Sampel : Sebanyak 60 karyawan	<i>Workload, compensation and motivation have a significant effect on employee performance</i>	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel beban kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan : Penulis tidak meneliti tentang variabel kompensasi dan motivasi.
5	Ida Nurwati dan Affan Ahmad (2021) ISSN: 2807-7547 e-ISSN: 2807-7539	Judul : Hubungan Stres Kerja, Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja dengan Kinerja Perawat di Klinik XX Jakarta Metode : Analisis bivariat Sampel : Sampel jenuh sebanyak 30 karyawan	Stres kerja, beban kerja dan kejenuhan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja	Persamaan : Pengambilan sampel yaitu sampel jenuh serta peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel beban kerja, kejenuhan kerja dan kinerja. Perbedaan : Penulis tidak meneliti tentang variabel stres kerja.
6	Inna Misawati Mardiani (2021) ISSN: 2614-3259 e-ISSN: 2599-3410	Judul : Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri Metode : Regresi Linear Berganda Sampel : Sampel jenuh sebanyak 57 karyawan	Keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Persamaan : Pengambilan sampel yaitu sampel jenuh serta peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan : Penulis tidak meneliti tentang variabel lingkungan kerja dan kompensasi.
7	Chyntia Noviarini Tri Suharno dan Ani	Judul : Pengaruh Work-Life Balance, dan Stres Kerja terhadap	Keseimbangan kehidupan kerja, berpengaruh positif signifikan dan stres	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian / Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
	Muttaqiyathun (2021) e-ISSN: 2621-0584	Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi Covid-19 Metode : Regresi Linier Berganda Sampel : Teknik nonprobability sampling yaitu purposive sampling sebanyak 175 karyawan	kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan	keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja. Perbedaan : Penulis tidak meneliti tentang variabel stres kerja.
8	Khaled Adnan Bataineh (2019) ISSN: 1913-9012 e-ISSN: 1913-9004	Judul : <i>Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance</i> Metode : <i>Multiple Regression</i> Sampel : Sebanyak 289 karyawan	<i>Work-life balance and happiness positively and significantly affect employee performance.</i>	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan : Penulis tidak meneliti tentang variabel kebahagiaan di tempat kerja.
9	Mochamad Soelton, Putri Pebriani dan Muhammad Umar (2018) ISSN 2289-1560	Judul : <i>How Transformational Leadership, Communication and Workload on The Employee Performance Affect Shoes Industries</i> Metode : <i>Multiple Regression</i> Sampel : Sebanyak 36 responden	<i>Transformational leadership, communication and workload simultaneously had effect on employee performance</i>	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel beban kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan : Penulis tidak meneliti tentang variabel kepemimpinan transformasional dan komunikasi.
10	Hussein Isse Hassan Abdirahman, Iliyasu Shiyanbade Najeemdeen, Bello Taofik Abidemi, Roshidah Binti Ahmad (2018) ISSN: 2392-4913	Judul : <i>The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance</i> Metode : <i>Multiple Regression Analysis</i> Sampel :	<i>Work-life balance, job satisfaction and organizational commitment are positively correlated with employee performance</i>	Persamaan : Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan : Penulis tidak meneliti tentang variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian / Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
	e-ISSN: 24575836	Probabilitas sampling 357 sebanyak karyawan		

Sumber: Diolah Peneliti 2022

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini antara lain, yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1), Kejenuhan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) sebagai variabel independen serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu kondisi seorang individu untuk menyeimbangkan peran ganda dalam kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini terkait Keseimbangan Kehidupan Kerja yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). Keterkaitan antar indikator pada Keseimbangan Kehidupan Kerja yaitu *work interference with personal life* (WIPL) menunjukkan sejauh mana pekerjaan menjadi penghambat kehidupan pribadi individu, *personal life interference with work* (PLIW) menunjukkan sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya, *personal life enhancement of work* (PLEW) menunjukkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam bekerja, serta *work enhancement of personal life* (WEPL) menunjukkan sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas

kehidupan pribadi individu. Adapun keterkaitan Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung sangat penting bagi karyawan karena akan mempengaruhi perilaku karyawan dan suasana di tempat bekerja untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Kejenuhan kerja yaitu keadaan seorang individu yang mengalami stres kerja secara terus-menerus yang berdampak pada kelelahan fisik, emosi dan mental. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengenai Kejenuhan Kerja adalah kelelahan, sinisme dan pencapaian berkurang. Keterkaitan antar indikator di Kejenuhan Kerja yaitu kelelahan menunjukkan kelelahan emosi terhadap pekerjaannya, sinisme menunjukkan suatu sikap akibat kelelahan sehingga bertindak untuk menjauhkan diri dari pekerjaan, serta pencapaian berkurang menunjukkan mengukur kepuasan dengan pencapaian masa lalu dan masa sekarang. Adapun keterkaitan Kejenuhan Kerja di Perusahaan Jasa Transportasi Kota Bandung ialah ketika karyawan merasa kecenderungan kejenuhan dalam pekerjaan maka lingkungan kerja tersebut tidak kondusif sehingga menyebabkan kinerja yang dihasilkan karyawan tidak optimal.

Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan untuk dapat diselesaikan tepat waktu. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini tentang Beban Kerja yaitu beban fisik, beban mental dan beban waktu. Keterkaitan indikator dengan Beban Kerja yaitu beban kerja fisik menunjukkan beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan

yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, beban mental menunjukkan beban kerja akibat aktivitas mental atau psikis di lingkungan kerja, serta beban waktu menunjukkan beban kerja yang menuntut untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun keterkaitan Beban Kerja dengan Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung terjadinya beban kerja yang berlebihan sehingga memicu stres dan menimbulkan lingkungan kerja yang tidak nyaman yang berdampak pada kinerja.

Kinerja karyawan yaitu hasil *output* dari aktivitas yang telah dilakukan oleh karyawan. Indikator yang digunakan pada penelitian ini mengenai Kinerja Karyawan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kemampuan tanpa pengawasan dan hubungan antar pribadi. Keterkaitan indikator dalam Kinerja Karyawan yaitu kualitas menunjukkan tingkat hasil yang didapatkan berkualitas, kuantitas menunjukkan besaran yang dihasilkan dalam bentuk jumlah, waktu menunjukkan tingkat kegiatan dilakukan dengan waktu yang tersedia, efektivitas biaya menunjukkan tingkat penggunaan sumber daya yang digunakan secara optimal, kemampuan tanpa pengawasan menunjukkan dimana keadaan karyawan membutuhkan pengawasan untuk tidak melakukan kesalahan serta hubungan antar pribadi menunjukkan hubungan pegawai dengan sesama rekan kerja. Adapun keterkaitan Kinerja Karyawan dalam Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung sebagai salah satu faktor penentu kemajuan suatu perusahaan yang terlihat dari perusahaan menuntut karyawan untuk memberikan performa maksimal dalam bekerja

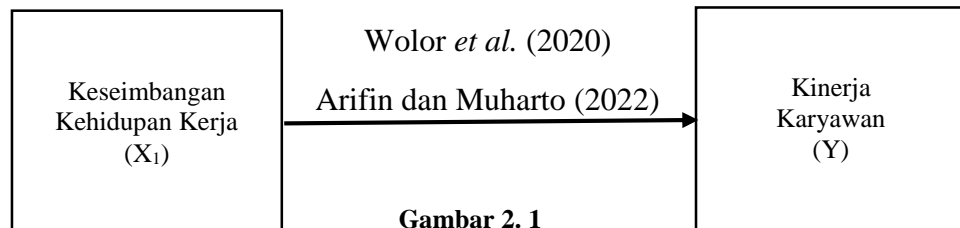
sehingga menghasilkan perkembangan bagi perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.

2.2.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Arifin dan Muharto (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang berlainan karena berasal dari latar belakang yang berbeda dan apabila kinerja karyawan tersebut menurun maka dapat dikatakan karyawan sedang tidak nyaman dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan Wolor *et al.* (2020) yang berjudul “*The Importance of Work-Life Balance on Employee Performance Millennial Generation in Indonesia*” menyebutkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakannya bahwa dengan perusahaan memberikan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik bagi karyawannya maka perusahaan mencapai kinerja yang tinggi karena karyawannya termotivasi dan berkomitmen untuk bekerja optimal.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



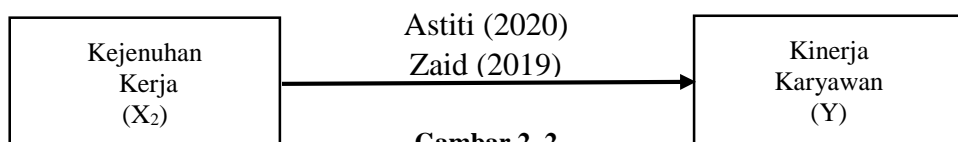
Gambar 2. 1
Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Kejenuhan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian yang dilakukan Astiti (2020) yang berjudul “Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Intensive Care RSUD Kardinah Tegal” menyebutkan bahwa kejenuhan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jika kejenuhan kerja meningkat maka akan menyebabkan kinerja menurun.

Kejenuhan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan, hal tersebut disebutkan oleh Zaid (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Impact of Job Burnout on the Performance of Staff Member at King Abdul-Aziz University*”. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki strategi untuk meminimalkan rasa kejenuhan kerja yang dialami oleh karyawan karena akan berdampak pada kinerja karyawan.

Dengan demikian dikatakan bahwa terdapat pengaruh kejenuhan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 2
Pengaruh Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

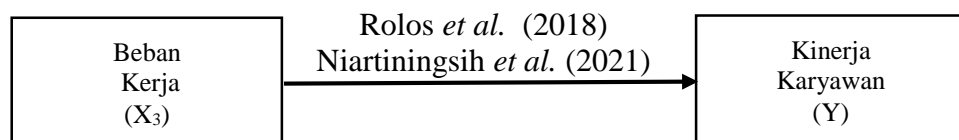
2.2.3 Pengaruh Beban Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian yang dilakukan (Rolos et al., 2018) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi

Jiwasraya Cabang Manado Kota” mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jika beban kerja bertambah maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika menurunkan beban kerja maka meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Beban kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, hal tersebut dikatakan oleh Niartiningasih *et al.* (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Workload on the Performance on Nurses in the Inpatient Installation of RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar*”. Dengan demikian perusahaan diharapkan meningkatkan pelatihan, pengetahuan dan keterampilan untuk mengimbangi pekerjaan sulit serta memperhatikan tugas dan jam kerja disesuaikan sehingga beban kerja tidak berlebihan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat digambarkan sebagai berikut:



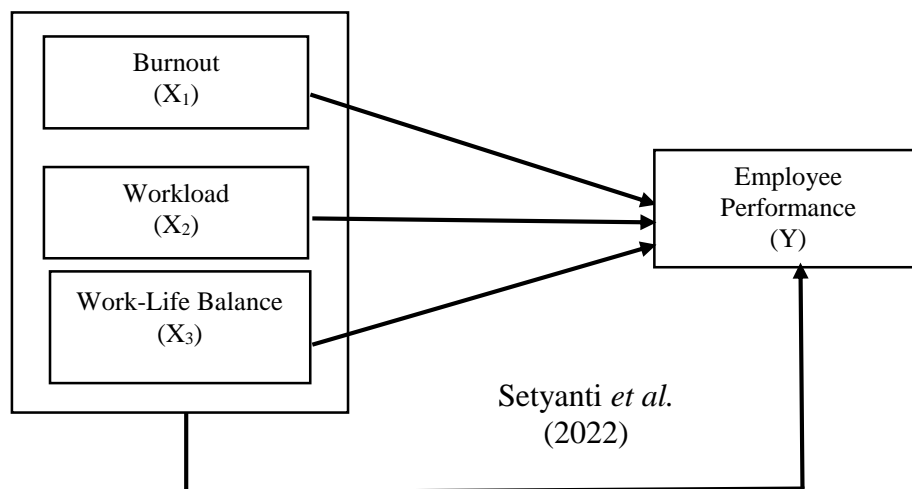
Gambar 2. 3
Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X₁), Kejenuhan Kerja (X₂) dan Beban Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Setyanti *et al.* (2022) dalam penelitiannya di Bank Jatim Jember yang berjudul “*The Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance*” menunjukkan bahwa kejenuhan kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

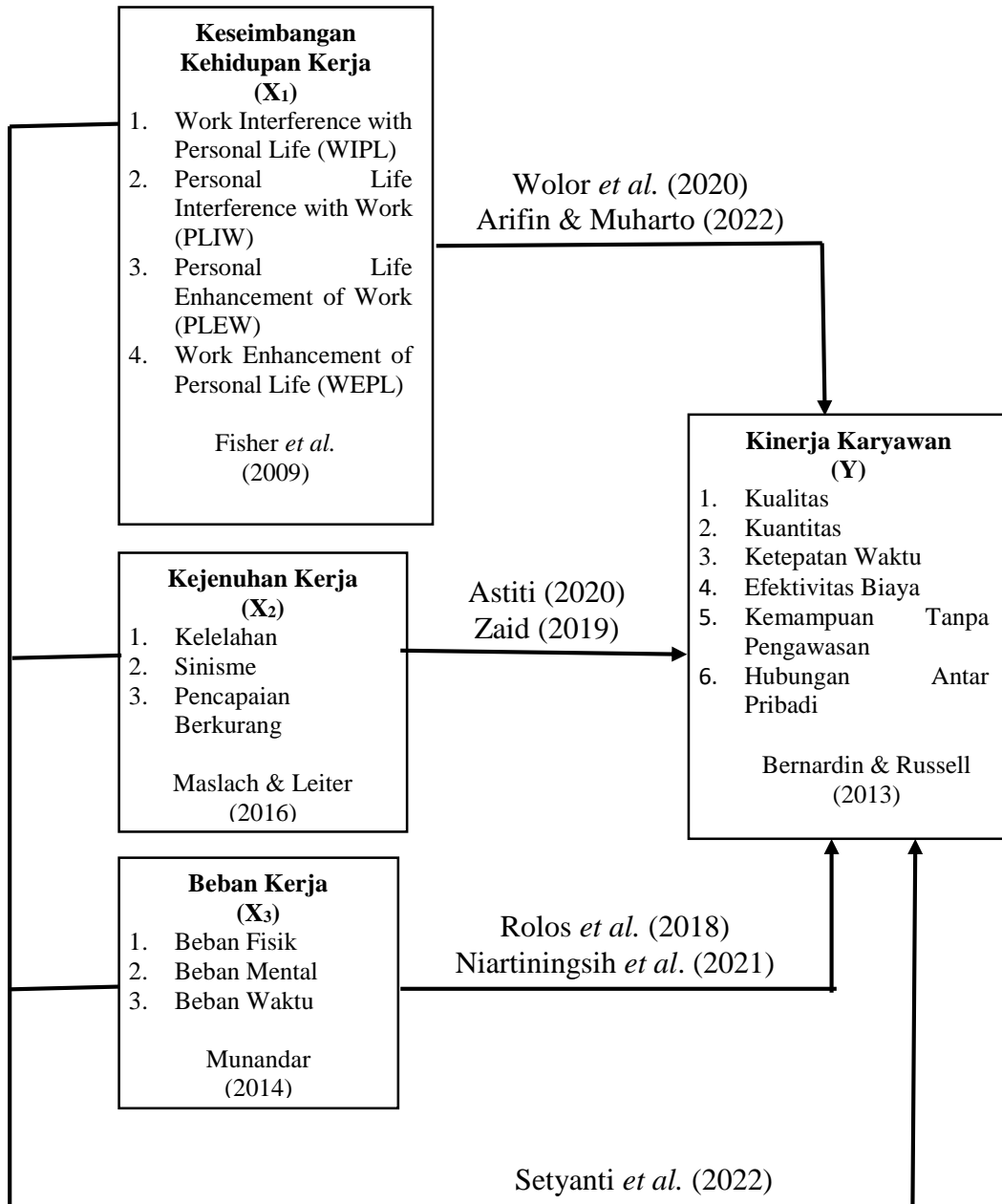
karyawan. Dikatakan semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dialami oleh karyawan maka kinerja akan lebih baik di perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja, kejenuhan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 4
Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kejenuhan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian diatas, maka paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut ini:



Gambar 2. 5
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2021:99), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dibuat dalam kalimat

pertanyaan. Sedangkan menurut Umi Narimawati *et al.* (2020:2) hipotesis yaitu dugaan sementara dari masalah yang akan diteliti.

Hipotesis yang sesuai identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran di atas sebagai berikut :

- Hipotesis 1: Karyawan pada Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung memiliki Keseimbangan Kehidupan Kerja yang cukup baik, Kejenuhan Kerja yang cukup baik, Beban Kerja yang cukup baik dan Kinerja Karyawan yang cukup baik.
- Hipotesis 2: Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung.
- Hipotesis 3: Kejenuhan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung.
- Hipotesis 4: Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung.
- Hipotesis 5: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kejenuhan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Transportasi di Kota Bandung.