

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Landasan Teori

II.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

II.1.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk memberdayakan, pengembangan, penelitian, Sumber Daya Manusiayang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien. Pada dasarnya, manajemen adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan oraganisasi atau perusahaan. Sebagai proses untuk mencapainya diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten, dan pengendalian yang berkelanjutan agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan efisien dan efektif (Y. N. Supriadi, 2022). Sumber daya manusia adalah komponen yang terdapat dalam sebuah organisasi yang mempunyai Peran penting sebagai penggerak atau berjalannya organisasi tersebut karena masing-masing individu terlibat dengan Peran nya masing masing yang memiliki Peran dan fungsi tersendiri dalam mencapai tujuan sebuah organisasi (Yusuf, 2016). Organisasi harus memperhatikan tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia) yang dimiliki karena merupakan aset vital yang memiliki Peran dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian organisasi yang dapat dipertahankan jika sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas. Seperti pendapat yang dikemukakan (Kasmir, 2018, p. 5) bahwa tidak ada satupun perusahaan yang dapat menjalankan aktivitasnya tanpa memiliki sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan meski jumlahnya sedikit sekalipun. Karena meskipun perusahaan memiliki mesin yang canggih, tetap dibutuhkan sumber daya manusia berkualitas, karena manusia memiliki kemampuan berpikir sebagai modal dasar yang bersifat unik yaitu sifat yang berbeda-beda dan pola pikir yang beragam.

II.1.1.2 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan alat manajerial yang diperlukan untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah prosedur untuk mendapatkan, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan serta keadilan mereka (Dessler, 2020, p. 3). Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan mengelola yang meliputi pembangunan, penilaian, dan memberi imbalan bagi manusia sebagai anggota organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mencakup cara perusahaan dalam merancang sistem perencanaan, komposisi karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan industrial atau hubungan ketenagakerjaan (Abdullah, 2017). Dari uraian tersebut dapat disintesis bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan pengelolaan karyawan secara personal dan mengelola hubungan antara karyawan dengan perusahaan untuk meraih tujuan bersama dan mencapai kesejahteraan.

II.1.2 Variabel Kinerja Kerja

II.1.2.1 Pengertian Kinerja Kerja

Kinerja karyawan yang baik memiliki dampak pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Nurhastuti et al. (2022), kinerja merupakan aktivitas nyata yang dilakukan oleh karyawan sebagai hasil kerja yang sesuai dengan pekerjaan karyawan dalam perusahaan. Menurut Meithiana (2017, hlm. 57), kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan ditinjau dari segi kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Standar yang ditetapkan oleh perusahaan menjadi tolok ukur kinerja karyawan. Tingkat baik atau buruknya kinerja seseorang dapat dilihat dengan cara membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Siregar et al., 2020, hlm. 59). Untuk menghasilkan kinerja yang baik, karyawan memerlukan kemampuan dan kompetensi. Hal ini didukung oleh

Sinaga et al. (2020, hlm. 15) yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dihasilkan seseorang salah satunya dipengaruhi oleh kompetensi individu.

Kinerja karyawan menjadi salah satu dasar organisasi, karena jika tidak ada kinerja, maka dapat menimbulkan ketidaktercapaian tujuan organisasi (Ary & Sriathi, 2019). Kinerja karyawan dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mendorong karyawan untuk terus berkembang (Sitinjak et al., 2021). Menurut Mursham et al. (2022), perusahaan dapat memaksimumkan pencapaiannya apabila perusahaan dapat memaksimumkan karyawan dengan efektif dan efisien. Hasil kerja karyawan berbanding lurus dengan hasil kerja organisasi. Hal ini diperkuat oleh pendapat (Mongdong, 2021) yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi tercapai karena adanya pengaruh dari kinerja karyawannya.

II.1.2.2 Faktor – faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Nazli et al. (2022), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya sebagai berikut :

- a. Faktor Internal Karyawan. Faktor internal karyawan adalah faktor yang timbul dari dalam diri karyawan. Faktor internal karyawan dibagi menjadi dua, yaitu faktor yang tersedia dari lahir seperti sifat, kondisi fisik dan kejiwaan, serta bakat, dan faktor yang didapatkan seperti keterampilan, pengetahuan dan pengalaman kerja.
- b. Faktor Internal Organisasi. Faktor internal organisasi berkaitan dengan kondisi suatu organisasi. Faktor internal organisasi dapat dicerminkan dari sistem kompensasi, iklim kerja, dan dukungan yang diberikan oleh organisasi. Dukungan tersebut dapat berupa program pengembangan karyawan, seperti pelatihan, promosi, dan coaching.
- c. Faktor Eksternal Organisasi. Faktor eksternal organisasi merupakan faktor yang terjadi di luar lingkungan organisasi, seperti krisis ekonomi, wabah penyakit, dan kondisi politik.

2.1.2.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja karyawan menurut (Aguinis, 2019, pp. 130–136) dibagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut :

1. Task Performance

Dimensi ini meliputi aktivitas yang berhubungan dengan mentransformasikan bahan baku menjadi suatu produk, melakukan koordinasi, menjalankan tugas untuk mengoptimalkan organisasi. Dimensi ini lebih memperlihatkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

2. Contextual Performance

Dimensi ini menunjukkan perilaku karyawan dalam melibatkan dirinya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan yang nyaman dan berkontribusi pada pekerjaan yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaannya. Dimensi ini lebih memperlihatkan kepribadian karyawan, karena pada dimensi ini karyawan akan menunjukkan sukarela, kemampuan untuk dapat diandalkan, dan kemampuan untuk bekerjasama.

3. Adaptive Performance

Dimensi ini menggambarkan kemampuan karyawan dalam menanggapi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi pada perusahaan maupun kondisi di luar perusahaan yang memaksa perusahaan untuk melakukan perubahan.

II.1.2.3 Indikator Kinerja Kerja Karyawan

Menurut Meithiana (2017, hlm. 57–58), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja. Kualitas kerja mencerminkan ketelitian, keapikan, kecakapan, dan kesesuaian dengan standar
2. Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditinjau dari segi kuantitas atau jumlah dalam memenuhi target.

3. Pengetahuan. Pengetahuan menggambarkan pemahaman karyawan atas pekerjaan atau tugas yang dimilikinya.
4. Reliabel. Keandalan menunjukkan kemampuan dan keandalan karyawan dalam menjalankan tugas baik dari segi melaksanakan peraturan, disiplin, dan memiliki inisiatif dalam bekerja.
5. Kehadiran. Kehadiran memperlihatkan tingkat keaktifan karyawan dalam keterlibatan pada kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan.
6. Kerjasama. Kemampuan dalam menjalin hubungan antar karyawan untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja, meningkatkan rasa percaya diri, dan menjaga serta meningkatkan komunikasi antar rekan kerja.

Berdasarkan hasil uraian di atas dapat disintesis bahwa kinerja karyawan merupakan aksi nyata seseorang berupa hasil kerja yang menghasilkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang dimilikinya. Tingkat kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Kinerja memiliki tiga dimensi, diantaranya *task performance*, *contextual performance*, dan *adaptive performance*. Kinerja seseorang dapat diukur melalui Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pengetahuan, Reliabel, Kehadiran, Kerjasama. Kinerja karyawan adalah hasil yang sudah didapatkan dari praktek bekerja oleh karyawan. yang dimiliki oleh karyawan yang muncul karena adanya perasaan positif yang dirasakan dengan hasil evaluasi positif yang diberikan. Kinerja merupakan salah satu hal penting untuk dimiliki individu dalam pekerjaannya karena karyawan akan mengoptimalkan usahanya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan baik sehingga dapat memberikan hasil yang baik untuk perusahaan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik seperti gaji, keamanan kerja, dan Konflik Peran . Serta faktor intrinsik seperti pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan prestasi. Kinerja dapat diukur dengan indikator kepuasan terhadap gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja, dan promosi.

II.1.2 Variabel *Work Life Balance*

II.1.2.1 Pengertian *Work Life Balance*

Keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan karir seseorang disebut dengan *work-life balance*. Ketersediaan waktu untuk kehidupan pribadi menjadi aspek penting dalam *work-life balance* (Wöhrmann et al., 2021). *Work-life balance* dikatakan sebagai kondisi dimana seseorang mampu menentukan prioritas dan berkomitmen untuk pekerjaan, keluarga, dan akan merasakan kepuasan dalam menjalankan Peran (Mulang, 2022). *Work-life balance* dilihat melalui dua sudut pandang yaitu sudut pandang karyawan dan sudut pandang perusahaan. Berdasarkan sudut pandang karyawan, *work-life balance* dapat diinterpretasikan sebagai tantangan untuk dapat menyeimbangkan tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab untuk menjalankan Perannya dalam keluarga (Puspitasari & Darwin, 2021). Menurut Songkilawang et al. (2022), *work-life balance* dari pandangan karyawan adalah pilihan dalam mengelola pekerjaan dan kewajiban serta tanggung jawab pribadi kepada keluarga.

Jika ditinjau dari sudut pandang perusahaan, *work-life balance* dilihat sebagai tantangan dan juga cara untuk menciptakan kondisi yang ramah bagi karyawan. Menurut Mardiani & Widiyanto (2021), *work-life balance* jika ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan suatu tantangan untuk menciptakan budaya dalam perusahaan yang mendukung karyawan agar mampu fokus pada pekerjaan mereka untuk sementara waktu di tempat kerja. Menurut Wiradendi Wolor et al., (2020), *work-life balance* dalam pandangan perusahaan juga dapat dikatakan sebagai cara perusahaan dalam membuat kondisi atau Konflik Peran yang sehat dan suportif yang mendukung karyawan dalam memiliki keseimbangan tanggungjawab kerja dan pribadi dengan demikian kinerja karyawan dapat meningkat. *Work-life balance* yang baik dapat bermanfaat untuk kesehatan dan hasil kerja seseorang (Wöhrmann et al., 2021). Menurut Nurwahyuni, (2019), *work-life balance* penting bagi perusahaan dan perusahaan perlu mengelola *work-life balance* dengan baik, karena jika *work-life balance* tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak kepada karyawan itu sendiri.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Menurut Vyas & Shrivastava, (2017), *work-life balance* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

1. Dukungan Sosial. Dukungan sosial yang diterima seseorang dapat berasal dari keluarga dan rekan kerja. Ketika seseorang mendapatkan dukungan dari keluarga dan pekerjaan, maka keseimbangan kehidupan mereka akan baik dan harmonis.
2. Stres. Stres menjadi salah satu faktor utama yang berpengaruh pada *work-life balance* karyawan yang menyebabkan kelelahan, *mental illness*, dan penurunan produktivitas secara drastis.
3. Teknologi Informasi. Teknologi informasi dapat membantu seseorang untuk selalu terhubung dan mendapatkan aksesibilitas.
4. Pekerjaan. Isu pekerjaan menjadi faktor penting yang dapat berpengaruh pada *work-life balance* karyawan, jika karyawan mendapati kelebihan pekerjaan maka akan memicu peningkatan stres karyawan dan akan menciptakan ketidakseimbangan dalam kehidupan karyawan.
5. Keluarga. Keluarga memegang Peran an penting dalam kehidupan seseorang. Adanya kebahagiaan dan dukungan dari keluarga dapat meningkatkan *work-life balance* seseorang. Namun, ketika adanya ketidakbahagiaan yang ditimbuKPan karena faktor keluarga, maka dapat menciptakan stres kerja dan konflik.
6. Faktor Dukungan dari Organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen dan terlibat dalam suatu organisasi memerlukan dukungan dari organisasi dimana dukungan ini dapat meningkatkan kinerja dan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupannya.
7. Faktor Individual. Seseorang memiliki tanggung jawab untuk menciptakan keseimbangan kerja dengan keluarga serta dirinya sendiri.
8. Ketidacukupan Pengetahuan. Ketidacukupan pengetahuan merupakan faktor yang dapat menciptakan masalah karena seseorang kurang memiliki pengetahuan mengenai isu-isu yang berkaitan dengan *work-life balance*.

2.1.3.3 Dimensi *Work-Life Balance*

Menurut Khilmiyah, (2022), *work-life balance* memiliki empat dimensi, diantaranya:

1. Keseimbangan Waktu. Keseimbangan waktu menggambarkan jumlah waktu karyawan yang diberikan untuk pekerjaan, kehidupan pribadi, kehidupan sosial, dan kehidupan keluarga dalam porsi yang setara.
2. Keseimbangan Keterlibatan. Keseimbangan keterlibatan berkaitan dengan kesamaan tingkat proporsi Peran karyawan dalam pekerjaan dan keluarga.
3. Keseimbangan Kepuasan. Keseimbangan kepuasan merupakan derajat kepuasan karyawan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan yang diterima dengan beban dalam kehidupan pribadinya. Kepuasan dapat tercapai ketika seseorang merasa adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

2.1.3.4 Indikator *Work-Life Balance*

Menurut Hakiki (2022), terdapat empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *work-life balance*, diantaranya sebagai berikut :

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

Indikator ini digunakan untuk melihat bagaimana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang, seperti kurangnya interaksi dengan keluarga atau teman akibat jam kerja yang berlebihan.

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

Indikator ini menjelaskan tentang bagaimana kehidupan pribadi seseorang dapat mengganggu kehidupan kerja, seperti adanya permasalahan personal yang sedang dialami seseorang menyebabkan penurunan kinerjanya.

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

Indikator ini menjelaskan tentang bagaimana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam dunia kerja. Hal ini dapat terjadi ketika adanya perasaan senang yang terjadi dalam kehidupan pribadi, maka dapat meningkatkan suasana hati seseorang dalam bekerja.

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

Indikator ini menjelaskan bagaimana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disintesis bahwa *work-life balance* dari sudut pandang karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi serta keluarga. Sedangkan, menurut perusahaan *work-life balance* merupakan suatu tantangan untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung karyawan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan. *Work-life balance* dipengaruhi oleh dukungan sosial, stres, teknologi informasi, pekerjaan, keluarga, dukungan organisasi, faktor individual, dan ketidakcukupan pengetahuan. *Work-life balance* memiliki tiga dimensi yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Untuk mengukur *work-life balance* terdapat empat indikator, diantaranya *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).

II.1.3 Variabel Stres Kerja

II.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja banyak dialami oleh karyawan di tempat kerja saat ini. Banyak survei dan studi membuktikan bahwa sumber utama stres pada orang dewasa dikarenakan tekanan dari pekerjaan. Stres merupakan akibat dari tidak seimbangnya tuntutan dengan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi ketimpangan maka stres yang dialami oleh individu akan semakin tinggi. Menurut Robbins & Judge (Robbins & Judge, 2017) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan peluang, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Stres memiliki arti yang berbeda-beda bagi setiap individu. Kemampuan setiap orang juga berbeda-beda saat mengatasi jumlah, intensitas, jenis, dan durasi stres.

Stres merupakan dampak dari setiap tindakan dan situasi lingkungan yang memiliki tuntutan baik secara psikologis maupun fisik yang berlebihan pada individu

(Sunyoto, 2018, p. 215). Menurut Fahmi (2017, p. 214) stres kerja merupakan keadaan yang menekan diri dan jiwa individu diluar batas kemampuannya, yangmana jika dibiarkan terus-menerus tanpa ada solusi atau pertolongan akan berdampak pada kesehatannya. Hal serupa dikemukakan oleh Mangkunegara (Mangkunegara, 2017) bahwa stres merupakan keadaan tertekan secara fisik maupun psikis. Situasi tertekan tersebut adalah keadaan disaat tuntutan lingkungan melampaui kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan yang dimaksudkan tidak hanya lingkungan fisik, namun juga lingkungan sosial. Lingkungan ini dapat dijumpai di organisasi kerja sebagai wadah individu atau karyawan memakai waktunya dalam kehidupan sehari-hari. Kemudian Hasibuan (2011, p. 204) memaparkan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja dalam situasi saat ini dapat menyebabkan ambiguitas Peran, terlalu banyak bekerja, konflik Peran, dan tekanan waktu selama bekerja yang dapat mengurangi Kinerja Karyawan (Kim *et al.*, 2020).

II.1.3.2 Sumber Stres Kerja

Sumber dari stres kerja adalah permasalahan yang timbul dari individu yang disebabkan berbagai hal seperti pekerjaan maupun non pekerjaan. Menurut Suwatno & Priansa (2013, p. 255) stres di Konflik Peran dapat dipicu oleh beberapa faktor:

- a. Stres yang berasal dari lingkungan fisik, yang menunjuk pada kondisi fisik di lingkungan yang mengharuskan pekerja untuk menyesuaikan diri untuk mengontrol keseimbangan dirinya. Stres kerja yang berasal dari lingkungan fisik diantaranya kondisi penerangan di tempat kerja, tingkat kebisingan, luas wilayah bekerja. Jika lingkungan fisik pada suatu perusahaan memunculkan rasa tidak aman dan tidak nyaman bagi pekerja, maka dapat menjadi pemicu timbulnya stres kerja karena diharuskan untuk bekerja dengan kondisi lingkungan fisik yang dianggap kurang nyaman. Sehingga kondisi lingkungan fisik yang aman dan nyaman dapat membantu untuk meredakan stres kerja pada seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Stres yang berasal dari tingkatan individu yang berkaitan dengan Peran yang dimiliki seorang individu dengan tugas yang harus diselesaikan yang

berhubungan dengan posisi yang diduduki individu dalam pekerjaannya. Dan yang termasuk dalam sumber stres kerja ini adalah:

1) Konflik Peran

Perpaduan harapan dan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu atau anggota organisasi yang menumbuhkan tekanan disebut dengan tekanan Peran .

2) Peran yang rancu atau tidak jelas

Kerancuan terkait Peran yang harus dilaksanakan individu, baik terkait tugas yang harus dilakukan maupun dengan tanggung jawab yang berhubungan dengan posisinya.

3) Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja dapat bersifat secara kuantitatif atau kualitatif. Beban kerja disebut kuantitatif jika individu menghayati pekerjaan yang terlalu banyak untuk diselesaikan, atau dikarenakan keterbatasan waktu untuk merampungkan pekerjaan yang diberikan.

4) Tanggung jawab kepada orang lain

Tanggung jawab dalam hal ini adalah melingkupi tanggung jawab terhadap orang atau hal lain, karena sering kali tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial menjadi sumber stres.

5) Kesempatan untuk mengembangkan karir

Kesempatan untuk mengembangkan karir dapat menjadi stresor karena merupakan hasil interaksi individu dengan lingkungan organisasi yang berpengaruh terhadap persepsi individu terhadap kualitas pengembangan karirnya.

c. Stres kerja yang berasal dari kelompok dan organisasi.

1) Stres yang berasal dari kelompok

Stres ini merupakan hasil interaksi anatar individu dalam kelompok yang dikarenakan perbedaan-perbedaan di antara mereka, baik perbedaan sosial maupun psikologis, stres yang berasal dari kelompok yaitu:

a) Hilangnya kekompakan kelompok.

- b) Tidak adanya dukungan yang memadai.
 - c) Konflik intra dan inter kelompok.
- 2) Stres yang berasal dari organisasi
- Stres ini muncul dari kebijakan organisasi atau lembaga yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut.
- a) Iklim organisasi. Merupakan situasi dalam organisasi yang mencakup interaksi antar individu, struktur kebijaksanaan, dan tujuan organisasi secara umum.
 - b) Struktur organisasi. Merupakan stres yang muncul dikarenakan struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan.
 - c) Teritorial organisasi. Merupakan istilah yang menggambarkan ruang pribadi atau tempat kegiatan karyawan dimana mereka bekerja atau bergurau.
 - d) Teknologi. Merupakan cara organisasi merubah sumber masukan menjadi hasil yang diinginkan.

Pengaruh pimpinan. Merupakan faktor yang dapat memengaruhi aktivitas pekerjaan, iklim organisasi, dan kelompok karena hal tersebut juga bergantung kepada pengaruh pimpinan.

II.1.3.3 Indikator Stres Kerja

Seseorang karyawan yang mengalami stres kerja tentu saja terdapat faktor yang mendorong stres tersebut muncul dan mengganggu seorang karyawan. Menurut Afandi (2018) indikator stres kerja adalah :

- a. Tuntutan tugas, adalah faktor yang diartikan pada pekerjaan seseorang misalnya kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
- b. Tuntutan Peran, berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dan Peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.

- d. Struktur organisasi, yaitu gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, Peran , wewenang dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan, atasan di organisasi memberikan gaya manajemen pada sebuah organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Dari uraian mengenai stres kerja tersebut, dapat disintesis bahwa stres kerja merupakan keadaan dalam menghadapi tuntutan atau tekanan baik secara fisik maupun psikis yang berlebihan atau diluar batas kemampuan individu. Yang kemudian jika tidak ditangani dengan baik dapat mengakibatkan gangguan secara fisik dan psikologis. Stres kerja dapat diukur dengan tuntutan tugas, tuntutan Peran , tuntutan antar pribadi, kondisi organisasi, dan kepemimpinan.

II.1.3.4 Dampak Stres Kerja

Menurut Dampak yang dialami seseorang akibat stres sangat beragam, beberapa diantaranya dapat bersifat mengganggu dan dapat menimbulkan potensi bahaya. Namun stres juga dapat menumbuhkan dampak positif jika dapat ditanggulangi dengan baik seperti dapat menimbulkan motivasi diri, merangsang untuk lebih bekerja keras, serta meningkatkan inspirasi untuk menikmati kehidupan yang lebih baik. Menurut Cox dalam (Riyadi, 2018) terdapat 5 jenis konsekuensi dampak stres potensial, diantaranya yaitu:

- a. Dampak subyektif, yang terdiri dari kecemasan, agresi, acuh kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup serta merasa kesepian.
- b. Dampak perilaku (*behavioral effect*), yakni terdiri dari kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba dapat meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, tertawa gugup.
- c. Dampak fisiologis, yang terdiri dari meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, mulut kering, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.

- d. Dampak organisasi, yang terdiri dari keabsenan, penggantian karyawan, rendahnya produktifitas, ketersaingan dari rekan kerja, rasa tidak puas dalam bekerja, menurunnya keterkaitan, dan menurunnya kesetiaan terhadap organisasi.

II.1.4 Variabel Konflik Peran

II.1.4.1 Pengertian Konflik Peran

Menurut (Rahim, 2011) menyatakan bahwa konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi. Konflik Peran adalah setiap Peran yang dimiliki seseorang datang dengan tanggung jawab dan harapan. Ketika Peran yang dipegang satu orang pada saat yang sama membutuhkan tanggung jawab yang kontradiktif, orang tersebut mengalami konflik Peran (Airth, 2021). Menurut (Veithzal, 2015) bahwa: “Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota–anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan- kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi”.

Konflik Peran (*role conflict*) didefinisikan dengan kemunculan dua (atau lebih) penyampai Peran secara bersamaan yang saling bertentangan. Konflik Peran yang timbul akan meningkatkan kecemasan dalam menjalankan tugas, kurangnya kewenangan dalam mengambil keputusan (Azhar, 2013). *Role conflict* ada dua pengertian yaitu keberadaan dari tujuan dan sasaran hasil suatu pekerjaan yang telah didefinisikan dengan jelas (*Goal Clarity*) dan keberadaan dari setiap individu di mana mereka merasa yakin tentang bagaimana harus melakukan pekerjaannya (*Process Clarity*) (Rahman, dkk, 2017).

Konflik Peran (*role conflict*) didefinisikan dengan kemunculan dua (atau lebih) penyampai Peran secara bersamaan yang saling bertentangan. Konflik Peran yang timbul akan meningkatkan kecemasan dalam menjalankan tugas, kurangnya kewenangan dalam mengambil keputusan (Azhar, 2013). Tingkat Peran dipengaruhi

oleh seberapa jauh para profesional ingin mempertahankan sikap keprofesionalan mereka dalam perusahaan dan seberapa jauh lingkungan pengendalian yang berlaku di perusahaan mengancam otonomi para profesional tersebut. Konflik Peran mempunyai dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan seperti timbulnya ketegangan kerja, peningkatan perputaran kerja (banyaknya terjadi perpindahan pekerja), penurunan Kinerja Karyawan, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja keseluruhan. Ketidajelasan Peran merupakan tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan. Indikator dari ketidakjelasan Peran adalah pemberian informasi, wewenang karyawan, pembagian waktu, deskripsi tugas, hak istimewa dan kewajiban karyawan (Azhar, 2013).

II.1.4.2 Faktor yang memengaruhi Konflik Peran

Sebab-sebab munculnya konflik dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut (Ardana, dkk, 2012):

- a. Masalah komunikasi. Karena salah pengertian berkenaan dengan bahasa.
- b. Masalah struktur organisasi. Adanya pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan atau persaingan.
- c. Masalah pribadi. Karena tidak sesuainya tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang dipesankan pada jabatan mereka dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi

Work-family conflict adalah konflik yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan Peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja (Febrianty, 2012). Indikator *work family conflict* dalam penelitian ini meliputi :

- a. Tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga karyawan.

- b. Tingginya waktu pekerjaan membuat karyawan sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga.
- c. Hal-hal yang ingin karyawan lakukan di rumah tidak bisa dilakukan karena tuntutan pekerjaan.
- d. Pekerjaan karyawan menghasilkan kelelahan yang membuatnya sulit untuk memenuhi tugas-tugas keluarga.
- e. Dikarenakan pekerjaan, membuat karyawan harus melakukan perubahan untuk kegiatan keluarga.
- f. Keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaannya.

II.1.4.3 Dimensi Konflik Peran

Akwan dkk (2016, hlm. 482) menyatakan konflik Peran dimensi-dimensi sebagai berikut:

- a. Jenis tugas terdiri dari:
 - 1) Perbedaan cara dalam melakukan tugas.
 - 2) Melakukan pekerjaan yang tidak perlu.
- b. Hubungan dalam tim terdiri dari:
 - 1) Berbeda cara dalam melakukan pekerjaan meski dalam tim yang sama
 - 2) Melakukan pekerjaan dari dua pihak yang saling tidak berkesesuaian
- c. Penyelesaian pekerjaan terdiri dari
 - 1) Pelanggaran peraturan untuk menyelesaikan pekerjaan
 - 2) Pekerjaan cenderung diterima oleh satu pihak tapi tidak dengan pihak yang lain
- d. Dukungan sumber daya terdiri dari:
 - 1) Tidak didukung oleh sumber daya manusia yang cukup.
 - 2) Tidak didukung oleh sumber daya dan material fisik lainnya

Menurut Akwan dkk (2016, hlm. 492), adanya konflik Peran dapat dilihat dari jenis tugas yaitu melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda dan melakukan kegiatan yang seharusnya tidak perlu dikerjakan. Hubungan dalam tim dimana cara

melakukan pekerjaannya tidak sama dan sering menerima permintaan dari dua pihak atau lebih yang tidak sesuai satu sama lainnya.

II.1.4.4 Indikator Konflik Peran

Menurut (Azhar, 2013) *role conflict* meliputi dimensi dalam penggolongannya, yaitu:

a. Peraturan atau kebijakan perusahaan

Indikator *role conflict* adalah terdapat konflik antara pribadi karyawan dengan kebijakan organisasi, misalnya pada pemenuhan target setiap bulan sehingga mampu mengganggu jalannya organisasi karena terdapat tumpang tindik kebijakan.

b. Menerima penugasan dari dua atau lebih dari rekan yang bertentangan

Indikator *role conflict* adalah karyawan kadang menerima penugasan yang tidak tepat, misalnya menarik angsuran di lain tempat sehingga mampu mengganggu jalannya organisasi karena terdapat tumpang tindik kebijakan.

c. Penugasan yang tidak tepat

Indikator ini menunjukkan seberapa jauh kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan kinerja dalam dunia kerja. Seperti saat kepercayaan diri karyawan di tempat kerja meningkat yang disebabkan karena kehidupan pribadinya menyenangkan.

d. Bekerja dengan dua tim dengan cara kerja yang berbeda.

Indikator *role conflict* adalah karyawan pernah mengalami bekerja dengan dua tim dengan cara kerja yang berbeda sehingga mampu mengganggu jalannya organisasi karena terdapat tumpang tindik kebijakan

e. Tidak adanya dukungan dari rekan kerja dalam melakukan penugasan.

Indikator *role conflict* adalah kadang karyawan merasa tidak adanya dukungan dari rekan kerja dalam melakukan penugasan sehingga mampu mengganggu jalannya organisasi karena terdapat tumpang tindik kebijakan

f. Tidak mendapatkan sumberdaya yang cukup. Indikator *role conflict* adalah kadang karyawan merasa tidak mendapatkan sumberdaya yang cukup, misalnya

akomodasi bensin, uang makan dan lainnya sehingga mampu mengganggu jalannya organisasi karena terdapat tumpang tindik kebijakan

Dari uraian mengenai *role conflict* tersebut, dapat disintesis bahwa *role conflict* merupakan setiap Peran yang dimiliki seseorang datang dengan tanggung jawab dan harapan. Jika keseimbangan tersebut tidak diperoleh maka karyawan dapat merasa tertekan dan stres terhadap pekerjaannya sehingga akan sulit untuk memenuhi tanggung jawab pada pekerjaannya. *role conflict* dapat diukur dengan melihat Peraturan atau kebijakan perusahaan, Menerima penugasan dari dua atau lebih rekan yang bertentangan, Penugasan yang tidak tepat, Bekerja dengan dua tim dengan cara kerja yang berbeda, Tidak adanya dukungan dari rekan kerja dalam melakukan penugasan dan Tidak mendapatkan sumberdaya yang cukup

II.2 Penelitian terdahulu

Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dapat dijadikan sebagai acuan atau pedoman dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel dan tema yang diangkat pada penelitian ini:

1. *Work from Home: Measuring Satisfaction between Work Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia* (Irawanto et al., 2021).

Penelitian ini dilakukan oleh Dodi Wirawan Irawanto, Khusnul Rofida Novianti, dan Kenny Roz yang bertujuan untuk mengisi kesenjangan dengan menyelidiki prekursor yang berpotensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan selama bekerja dari rumah yang disebabkan Covid-19 seperti *work-life balance* dan stres kerja. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan kuesioner skala likert yang dibagikan kepada 500 responden, dan dikembalikan oleh 472 responden yang kemudian disaring dengan kriteria pekerja yang bekerja dari rumah (*Work from home*) di seluruh Indonesia, kemudian jawaban responden dianalisa menggunakan software. Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa bekerja dari rumah, *work-life balance*, dan

stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan.

2. *Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wanita Pekerja* (Cahyadi & Prastyani, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Lukman Cahyadi dan Desy Prastyani bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan pada wanita yang bekerja dan kuliah. Penelitian ini menggunakan 100 responden sebagai sampelnya dengan kriteria wanita pekerja yang berkuliah di universitas swasta di wilayah Jakarta Barat. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa *work-life balance*, stres kerja, dan konflik Peran berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan.

3. *Pengaruh Work-life balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah)* (Satriansyah, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Hamna Satriansyah bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah dengan jenis *explanatory research* yang berfokus untuk menjelaskan hubungan antara *work-life balance*, Kinerja Karyawan, dan stres kerja. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan Bank Indonesia Perwakilan Jawa Tengah menjadi responden yaitu sebanyak 116 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan mengumpukan kuisioner, wawancara, dan studi pustaka yang kemudian dilakukan uji instrumen dengan uji validitas dan uji reabilitas. Metode analisa data menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan stres kerja secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Wiradendi Wolor et al., 2020) dengan judul “*Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on*

Employee Performance during COVID-19.” menjadikan 200 karyawan generasi milenial pada dealer Honda di Jakarta. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik random sampling secara proporsional. Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Method* (SEM). Variabel yang digunakan pada penelitian ini diantaranya *E-Training* (X1), *E-Leadership* (X2), *Work Life Balance* (X3), *Work Motivation* (Z), dan *Employee Performance* (Y). Penelitian ini menunjukkan bahwa *e-training* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *e-training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, *e-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *e-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *work-life balance* menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, dan motivasi karyawan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi.” yang dilakukan oleh (Badrianto & Ekhsan, 2021) menjadikan 50 karyawan PT YAUP sebagai populasi sekaligus sampel pada penelitian ini. Sampel diambil melalui teknik *non-probability sampling* dengan sampel jenuh. Penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Adapun variabel yang digunakan pada penelitian ini diantaranya ialah *Work-life Balance* (X1), Komitmen Organisasi (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Variabel ini akan dianalisa dengan menggunakan metode *bootstrapping*, uji R-square, *path coefficient*, dan *specific indirect effect*. Proses analisa akan dibantu dengan aplikasi SmartPLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan dan hubungan positif dengan kinerja karyawan, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *work-life balance* dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan melalui variabel komitmen organisasi.

6. Penelitian yang dilakukan oleh (Tangkeallo, 2018) dengan judul “Pengaruh Work-life Balance dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawann dan Kinerja Karyawan pada RSUD Lakipadada Tana Toraja.” memiliki 53 responden sebagai sampel yang dikerucutkan dari jumlah populasi sebanyak 114 perawat. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Penelitian ini merupakan penelitian causal explanatory atau mencari hubungan kausal antar variabel. Adapun variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Work-life Balance* (X1), Kompensasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y1), dan Kinerja Karyawan (Y2). Data yang didapatkan pada penelitian ini dianalisa dengan menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*), kemudian diolah dengan menggunakan software SPSS. Penelitian ini menunjukkan *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya.” yang dilakukan oleh (Ardiansyah & Surjanti, 2020) menjadikan seluruh karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dimana jumlah populasi akan dijadikan sampel penelitian yakni sebanyak 50 orang. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Data pada penelitian ini diambil dengan menggunakan kuisioner. Penelitian ini menjadikan *work-life balance* sebagai variabel independen (X), komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Work-life balance* berdampak positif dengan komitmen karyawan. *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi memiliki hubungan signifikan

dengan kinerja karyawan. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi..

8. Penelitian yang dilakukan oleh Sugandha (2019) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Keong Nusantara Abadi)”. Objek dari penelitian ini adalah karyawan pada PT Keong Nusantara Abadi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 100 orang. Variabel yang diteliti ialah Konflik Peran (X1), Stres Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (X3). Penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner dan metode penelitian yang digunakan ialah dengan metode deskriptif. Konflik Peran dan stres kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi. Hasil uji F menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara Konflik Peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi.
9. Penelitian yang dilakukan oleh (Azizah & Fauzany, 2019) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Di Salah Satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan karyawan yangmana dalam penelitian ini adalah stres kerja. Penelitian ini dilakukan terhadap 54 karyawan di Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat dengan menggunakan analisis data uji regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Tabel 1. Matriks Penelitian Sebelumnya

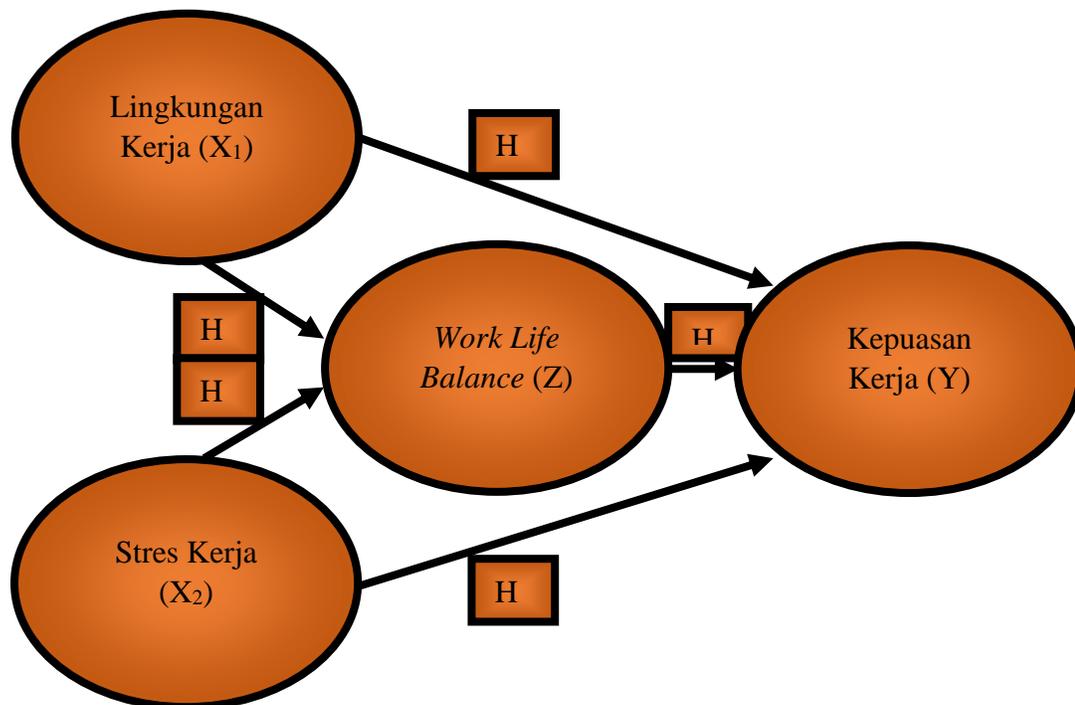
No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Sampel dan Alat Uji	Variabel	Hasil / Kesimpulan
1	Dodi Wirawan Irawanto, Khusnul	Karyawan yang Work From Home	Work From Home	Negatif Signifikan
			Work Life Balance	Positif Signifikan
	Rofida Novianti, dan Kenny Roz (2021)	Partial least square	Work Stres	Negatif Signifikan
			Job Satisfaction	Signifikan

2	Lukman Cahyadi dan Desy Prastyani (2020)	Wanita yang bekerja sambil kuliah berganda	Work Life Balance	Signifikan	
			Regresi linier	Stres Kerja	Signifikan
				Konflik Peran	Signifikan
				Kinerja Karyawan	Signifikan
3	Hamna Satriansyah (2020)	Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah	Work Life Balance	Signifikan	
			Analisis jalur	Stres kerja	Signifikan
				Kinerja Karyawan	Signifikan
4	Muhammad Andi Prayogi, Murviana Koto, dan Muhammad Arif (2019)	Account Officer bank syariah di Medan	Work Life Balance	Signifikan	
			Path Analysis	Stres kerja	Signifikan
				Kinerja Karyawan	Signifikan
				Turnover Intention	Signifikan
5	Ellyda Yohan Pranindhita, Doddy Hendro Wibowo (2020)	Guru wanita yang sudah menikah jenjang SMK di Kabupaten Pati	Work Life Balance	Tidak signifikan	
			Product Moment Pearson	Kinerja Karyawan	Tidak signifikan
6	I Made Devan Ganapathi (2016)	Karyawan PT Bio Farma (Persero)	Work Life Balance	Tidak signifikan	
			Regresi Linier	Kinerja Karyawan	Tidak signifikan
7	Leon T.B. Jackson, Edwina I. Fransman (2018)	Support Staff wanita di IHL Afrika Selatan	Flexi Work	Signifikan	
			multiple regression analysis	Financial Well-being	Signifikan
				<i>Work-life balance</i>	Signifikan
				Job Satisfaction	Signifikan
				Produktivitas	Signifikan

8	Diah Lailatul Qodrizana Mochammad Al Musadieq (2018)	Karyawan wanita di Yayasan Insan Permata	<i>Work-life balance</i>	Signifikan
		multiple linear regression	Kinerja Karyawan	Signifikan
9	Jyothi, Sonia, Rajasekar, Krishnamoorthy, Ramanathan (2020)	Anggota Fakultas Perguruan Tinggi Teknik	<i>Work-life balance</i>	Signifikan
		<i>multiple regression analysis</i>	Job satisfaction	Signifikan
10	Salman Farisi, Ilyas Hadi Pane (2020)	Karyawan Dinas Pendidikan Kota Medan	Stres Kerja	Signifikan
		Regresi linier berganda	Kompensasi Kinerja Karyawan	Signifikan Signifikan
11	Nur Azizah, Riffka Fauzany (2019)	Karyawan Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat	Stres kerja	Tidak signifikan
		Uji regresi sederhana	Kinerja Karyawan	

II.3 Model Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang sudah dijelaskan dan rumusan masalah yang sudah disebutkan, di dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui keterkaitan antar variabel-variabel yang diteliti. Adapun variabel yang dipilih yaitu Konflik Peran (X1) dan Stres Kerja (X2) sebagai variabel independen, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen dan *Work Life Balance* (Z) sebagai variabel moderasi. Pada penelitian ini menggunakan data primer yang merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data yang diperoleh dengan wawancara dengan objek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan (Sugiyono, 2016). Berikut adalah gambaran kerangka model dari penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka model penelitian

1) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Konsekuensi atas resiko stres kerja bisa berdampak pada kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki stres kerja cenderung tidak dapat bekerja secara fokus dan teliti. Menurut Robbins & Judge (2019) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan apa yang diinginkan individu tersebut dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Stres kerja seringkali menjadi masalah yang cukup berdampak pada kinerja, karena masalah yang dihadapi oleh setiap orang seringkali dibawa langsung terhadap suatu tugas yang mereka lakukan saat bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cindy, Purba & Wijaya (2020) yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin rendah stres kerja, semakin baik kondisi karyawan dalam menjalani setiap pekerjaan dan akhirnya karyawan mampu secara optimal dalam meningkatkan kinerja.

2) Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Pekerjaan dan keluarga menjadi hal yang sangat didambakan oleh setiap karyawan, maka dapat dikatakan perwujudan *work-life balance* sangat penting bagi karyawan. Perusahaan perlu menciptakan kondisi atau lingkungan yang memerhatikan *work-life balance* karyawan. Menurut Oludayo & Omonijo (2020), hasil penerapan *work-life balance* dapat mengurangi *turn over*, stres kerja, dan meningkatkan performa karyawan serta peningkatan produktivitas perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Abdirahman et al., 2020) yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat *work-life balance* seseorang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3) Pengaruh Konflik Peran terhadap kinerja.

Konflik Peran akan menimbulkan kesalahan pemahaman hubungan kerja yang kurang harmonis antara sesama rekan kerja dan dengan atasan juga dapat mengakibatkan konflik Peran (Nadya Venska Gunawan et al., 2022). Penerapan kinerja karyawan diperguruan tidak bisa memberikan mereka kebebasan sepenuhnya karena dalam mengelola organisasi mereka harus mengikuti alur kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan akan menjadikan mereka lelah dan mencapai titik jenuh sampai pada akhirnya menimbulkan terjadinya konflik Peran dengan demikian semakin tinggi konflik Peran yang dialami seseorang maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerjanya sehingga konflik Peran juga dapat mempengaruhi kualitas keputusan organisasional dan dapat membuka masalah (Syafriada, Safrizal, 2020). Perusahaan meminimalisir konflik Peran, dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang kebersamaan antara karyawan dan perlu melakukan koordinasi, baik antara bawahan dengan bawahan maupun bawahan dengan atasannya, sehingga karyawan merasa bagian dari organisasi tersebut, dan berimplikasi positif terhadap kinerja karyawan (Giovanni et al., 2015). Hal ini membuat pengurus atau anggotanya tetap

menjalankan program kerja, tugas dan kewajibannya namun dengan tingkat emosi dan tekanan yang cukup tinggi (Syafriada, Safrizal, 2020).

II.4 Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis mengenai penelitian ini. Hipotesis adalah jawaban sementara atau jawaban secara teoritis yang terhadap rumusan masalah penelitian, yangmana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2019a). Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

- H1 : Terdapat pengaruh antara konflik Peran terhadap kinerja di PT Bringin Karya Sejahtera.
- H2 : Terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja PT Bringin Karya Sejahtera.
- H3 : Terdapat pengaruh antara konflik Peran terhadap kinerja PT Bringin Karya Sejahtera yang dimediasi *work life balance*.
- H4 : Terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Bringin Karya Sejahtera yang dimediasi *work life balance*.
- H5 : Terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT Bringin Karya Sejahtera.