

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi, sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM (Widyani;2017). Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi, pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen dalam organisasi. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi, karena keberhasilan dan kesuksesan organisasi dalam menjalankan aktivitas dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Nasution : 2018)

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang. (Mangkunegara, 2019), , kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. (Bintoro dan Daryanto, 2017:15) Pengertian kinerja secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya

digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai didalam suatu organisasi. (Desseler,2016), Mangkunegara (2019:67) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menyatakan bahwa meningkatnya kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Karakteristik individu, menurut Robbins (2017:46), Karakteristik individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya didalam menyelesaikan pekerjaannya dan pada akhirnya berdampak terhadap kinerja pegawai. Untuk memperoleh hasil kinerja yang baik maka diperlukan pegawai yang memiliki perilaku atau karakteristik individu yang baik pula yang didukung dengan Karakteristik individu yang diberikan oleh pimpinan yang akhirnya akan berdampak positif pada kinerja pegawai.

Menurut Siagian (2018) karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan

usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Menurut Robbins, (2017:103), karakteristik individu adalah masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

Penelitian oleh Hakim (2022), penelitian Azhar, dkk (2023), penelitian Maudia (2023), penelitian Pratama, dkk (2022), dan penelitian Suhartini, (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik karakteristik individu maka semakin tinggi kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Mulia dan Bibi (2019) dengan hasil penelitian karakteristik individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini berarti dengan peningkatan karakteristik individu belum tentu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja Mangkunegara (2019) mengemukakan stress kerja sebagai suatu ketegasan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapi melebihi kekuatan yang ada

pada diri kita. Hasibuan (2021) mengemukakan stress kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Budiyo (2016:353) menyatakan stres yang terjadi dan tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif terhadap lingkungannya, baik lingkungan luar maupun lingkungan didalam perusahaan.

Penelitian pengaruh stres kerja terhadap Kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan Amaliah, dkk (2023), Kurniawan dan Rizki (2022), Ferils (2022), Afda, dkk (2023) bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan. Artinya apabila stres kerja karyawan menurun (berkurang) maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayati (2023) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila stres kerja meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Karyawan akan merasakan puas dalam bekerja perlu adanya *work life balance* (keseimbangan kerja) karena merupakan faktor penting bagi setiap karyawan untuk memiliki kualitas hidup yang seimbang antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. (Tarungan, dkk.,2022). Kehidupan yang tidak seimbang ditakutkan memberikan dampak pada hilangnya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan karena hal tersebut dapat menimbulkan rendahnya waktu santai bagi kehidupan pribadi karyawan. Selain itu stress dan kesehatan karyawan juga akan menurun serta berimbas pada

kualitas dan kinerja karyawan (Mardiana, dkk. : 2023). *Work life balance* merupakan kondisi dimana karyawan memahami adanya partisipasi dan rasa puas yang sama di Beban kerja dan dalam keluarga, melalui perdebatan yang minimum, dari keahliannya dalam menyusun beraneka ragam kewajiban dan menetapkan skala prioritas yang ada (Asari, : 2022). Organisasi atau perusahaan perlu melihat pentingnya menerapkan *work life balance*, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Brilliantia dan Swasti (2023) yang mengungkapkan bahwa dengan menerapkan *work life balance* akan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan salah satunya dapat meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Asari, (2022), Putri dan Frianto, (2023)., Brilliantia dan Swasti (2023), serta Mardiana, dkk., (2023). menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik *work life balance* yang dimiliki karyawan semakin meningkat kinerja karyawan tersebut. Keseimbangan dari segi waktu, keterlibatan, maupun kepuasan akan menciptakan sikap positif akan pekerjaan. Sikap positif yang dirasakan karyawan ini akan menimbulkan perasaan menyenangkan pada pekerjaan yang dijalani, sehingga dapat membuat kepuasan kerja karyawan menjadi tinggi.

Namun pernyataan berbeda ditemukan dari penelitian yang dilakukan oleh Tarungan, dkk., (2022) yang memberikan hasil, bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa tinggi rendahnya *work life*

balance tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penerapan *work life balance* karyawan pada PT. Inti Grafika Denpasar belum optimal dimana kurang seimbangnya dalam membagi waktu untuk diri sendiri, keluarga, dan pekerjaan hal ini menimbulkan tingginya tingkat absensi sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian dilakukan pada PT. Inti Grafika Denpasar, dalam usahanya PT. Inti Grafika Denpasar sebagai usaha dagang yang menjual alat tulis kantor dengan cabang usahanya terdiri dari tiga cabang yang ada di Kota Denpasar dengan jumlah karyawannya sejumlah 32 orang karyawan yang dapat disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1 berikut ini :
Jumlah karyawan pada PT Inti Grafika Denpasar Tahun 2024**

No	Cabang perusahaan	Jenis kelamin		Jumlah (orang)
		Laki	Perempuan	
1	Teuku umar (Kantor pusat)	6	4	10
2	Kamboja	5	3	8
3	Gunung agung	4	3	7
4	Buluh Indah	5	2	7
Jumlah		20	12	32

Sumber : PT. Inti Grafika Denpasar (2024)

Pada Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan pada PT. Inti Grafika Denpasar sejumlah 32 orang dengan 20 orang laki-laki dan 12 orang perempuan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pimpinan perusahaan PT. Inti Grafika Denpasar, peneliti menemukan permasalahan yang terkait dengan kinerja Karyawan yaitu jumlah penjualan yang dihasilkan selama 5 tahun tidak

sesuai dengan harapan perusahaan. Pada Tabel 1.2 menunjukan kinerja karyawan sangat berkaitan dengan hasil penjualan yang dicapai selama periode tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jumlah target penjualan dan realisasi penjualan PT Inti Grafika
selama periode Tahun 2019 – 2023

No.	Tahun	Target penjualan (Rp)	Realisasi (Rp)	% (persentase)
1	2019	4. 200.000.000	3.120.000.000	74,28
2	2020	4. 200.000.000	3.410.000.000	81,19
3	2021	4. 200.000.000	2.980.000.000	70,95
4	2022	3.500.000.000	2.688.000.000	76,80
5	2023	3.500.000.000	2.900.000.000	82,85
Jumlah				387,07
Rata-rata				77,21

Sumber : PT. Inti Grafika Denpasar, tahun 2023.

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan persentase capaian penjualan selama periode tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 Perusahaan PT. Inti Grafika Denpasar, dapat diketahui bahwa penjualan selama 5 tahun tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dan rata persentase penjualan hanya sebesar 77,21%. Sales gagal mencapai penjualan ini dapat menjadi masalah serius yang harus segera diperbaiki. Gagal satu atau dua kali itu memang tidak masalah. Tetapi, apabila dalam satu bulan terakhir kehilangan penjualan dari semua prospek, itu bukan lagi hal yang normal. Mewaspada hal ini adalah tanggung jawab dari sales person. Dari hasil wawancara peneliti dengan manajer penjualan kegagalan pencapaian target penjualan ini karena keryawan tidak mendengar pelanggan atau prospek dengan baik,

memperhatikan prospek, mendengarkan keluhannya dan Minim *follow up* sehingga kesempatan menjual menjadi hilang. dan kurangnya hubungan baik dengan pelanggan.

Demikian juga temuan peneliti yang berkaitan dengan karakteristik individu pada PT. Inti Grafika Denpasar yang dapat dilihat pada kondisi biografis. Karyawan dalam menerima tugas dari perusahaan kurang memperhatikan kondisi biografis karyawan terutama yang menyangkut usia dan masa kerja. usia menunjukkan bahwa usia karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, baik usia muda maupun usia tua samasama memiliki pengaruh. Pada usia muda cenderung mudah menerima teknologi baru, lebih memiliki motivasi, dan semangat kerja yang tinggi. Karyawan dalam bekerja kurang agresif, pemalu dengan sesama rekan kerja dalam menyampaikan keluhan mereka, kurang percaya diri dalam mengambil keputusan, sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan, diperoleh permasalahan mengenai Stres kerja pada PT. Inti Grafika Denpasar yaitu perhatian perusahaan untuk memperhatikan kondisi dari lingkungan kerja karyawan yang nyaman dan aman untuk bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman adalah lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis karyawan. Secara fisik, lingkungan kerja yang mengutamakan kenyamanan memiliki fasilitas yang

memadai, seperti ruang kerja yang luas dan nyaman, peralatan kerja yang lengkap, serta pencahayaan dan ventilasi yang baik.

Permasalahan yang terkait dengan *work life balance* pada PT. Inti Grafika Denpasar yaitu pada *Time balance* (seimbangny waktu), karyawan dalam bekerja kurangnya perhatian perusahaan terhadap keseimbangan waktu kerja bagi karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Untuk dapat menjaga tingkat kinerja karyawan yang optimal agar memperhatikan keseimbangan waktu kerja karyawan dalam bekerja. Hal ini menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja serta peran di luar pekerjaan. Melakukan penyeimbangan waktu secara disiplin dengan cara membagi porsi untuk beberapa kegiatan seperti menjalani tanggung jawab untuk bekerja, meluangkan waktu untuk keluarga, melakukan aktivitas yang menyenangkan/hiburan, bersantai atau beristirahat dengan efektif.

Berdasarkan uraian dari fenomena yang berkaitan dengan Karakteristik individu, stres kerja, dan *work life balance*, serta dengan adanya hasil penelitian yang menunjang dari fenomena tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Stres kerja dan *work life balance* Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Inti Grafika Denpasar

1.2 Rumusan permasalahan

- 1) Bagaimanakah pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Grafika Denpasar ?

- 2) Bagaimanakah pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Grafika Denpasar ?
- 3) Bagaimanakah pengaruh *work life balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Grafika Denpasar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Grafika Denpasar.
- 2) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Grafika Denpasar.
- 3) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *work life balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Grafika Denpasar .

1.4 Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak, antara lain :

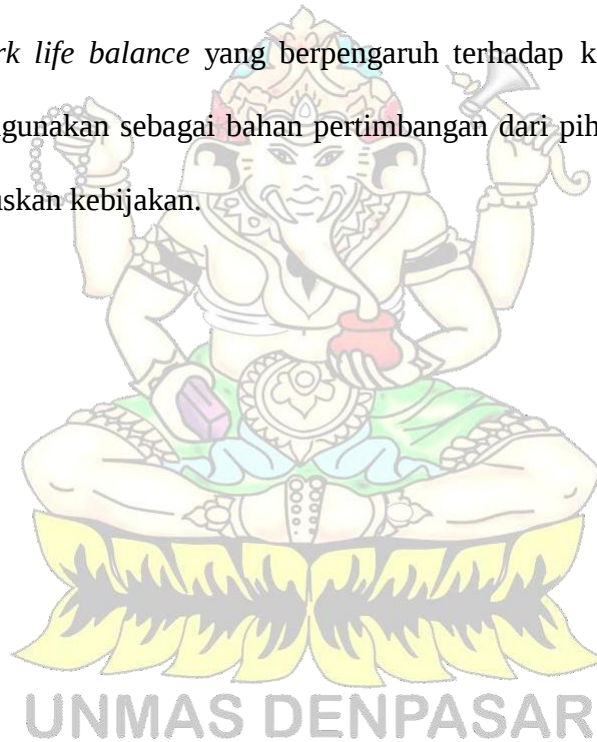
- 1) Manfaat secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh Karakteristik Individu, Stres kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan serta dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu menjadi referensi bagi lembaga untuk di masa yang akan datang. Dan

penelitian ini juga diharapkan dapat menambah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah dengan realita yang ada bagi peneliti.

2) Manfaat secara praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pentingnya memahami tentang Karakteristik Individu, Stres kerja dan *work life balance* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide – ide akan masa depan: keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak.

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) ialah sebuah teori yang menggambarkan bentuk suatu model individual yang akan bergerak dengan tujuan yang jelas dan pasti. Seseorang akan memiliki Karakteristik Individu yang tinggi apabila dia memiliki tujuan yang jelas, yang artinya individu akan bertekad untuk tidak menurunkan atau meninggalkan tujuan tersebut, yang kemungkinan besar terjadi apabila sasaran tersebut ditentukan sendiri dan bukannya ditugaskan. Penetapan tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga merangsang karyawan untuk mencari atau menggunakan metode kerja yang paling efektif. Namun menurut dalam kasus lain, seseorang justru akan memiliki kinerja terbaik jika mendapat tugas dari pimpinannya (Robbins, 2016). Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*), asumsi dari teori ini terarah kepada perorangan yang memiliki seperangkat perilaku yang tinggi (Stres kerja) atau suatu disiplin kerja yang tinggi

sehingga yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. (Robbins, 2016). Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*), teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal maka diperlukan adanya keselarasan tujuan individu dan organisasi. Dengan pendekatan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) ini, kinerja karyawan yang baik dan maksimal dalam rangka menyelenggarakan pelayanan publik dapat dianggap sebagai suatu tujuan yang akan dicapai. Untuk memperoleh hasil kinerja yang baik maka diperlukan pegawai yang memiliki perilaku atau karakteristik individu yang baik pula yang didukung dengan memperhatikan karakteristik individu tugas yang diberikan oleh pimpinan pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja pegawai. (Siagian, 2018). Disamping itu pula pencapaian kinerja karyawan yang optimal perhatian manajemen perusahaan terhadap karyawan yaitu stres kerja karyawan. Menurut Budiyo (2016) menyatakan stres yang terjadi dan tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif terhadap lingkungannya, baik lingkungan luar maupun lingkungan didalam perusahaan. Dan Karyawan akan merasakan puas dalam bekerja perlu adanya *work life balance* (keseimbangan kerja) karena merupakan faktor penting bagi setiap karyawan untuk memiliki

kualitas hidup yang seimbang antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. (Hidayah, 2021). Hilangnya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan hal tersebut dapat menimbulkan rendahnya waktu santai bagi kehidupan pribadi karyawan dan karyawan tidak bisa bekerja secara optimal. Oleh karena itu, apabila ketiga faktor-faktor tersebut diatas yang berupa Karakteristik individu, stres kerja dan *work life balance*, secara baik dalam perusahaan maka pencapaian tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan tercapai.

2.1.2 Karakteristik individu .

1) Pengertian karakteristik individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu akan dibawa memasuki suatu lingkungan yang baru yaitu organisasi. Masing-masing individu memiliki karakteristik seperti kemampuan, kepercayaan pribadi, harapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya (Rivai & Sagala, 2017).

Menurut Hasibuan (2016) karakteristik individu adalah “sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan dan pendidikan”. Menurut Ivancevich & Matteson (2013) karakteristik individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang

memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan.

Menurut Thoha (2016) Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang pegawai baik yang bersifat positif maupun negatif. Menurut Abdul (2018), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang Karakteristik individu, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak akan sama antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya.

Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Setiap individu mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Bila seseorang individu memandang pada suatu objek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, maka penafsiran seorang tersebut sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu itu sendiri. Berbagai karakteristik individu yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan, atau minat, pengalaman masa lalu dan pengharapan. Robbins & Judge (2016) menyatakan bahwa “Faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu

meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

2) Indikator Karakteristik Individu

Robbins & Judge (2016) menyatakan bahwa untuk memahami perilaku individu, ada banyak hal yang perlu dikaji, yaitu berbagai karakteristik yang melekat yang ada pada individu itu. Adapun berbagai karakteristik individu yang penting adalah, sebagai berikut:

a) Biografis

Karakteristik biografis merupakan ciri-ciri individual yang mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja. Semua karakteristik ini dapat menimbulkan perbedaan-perbedaan perilaku terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi atau komunitas baik produktivitas individu tersebut, loyalitas kerajinan individu dan kepuasan kerja.

b) Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan cara bagaimana individu berinteraksi dan bereaksi dengan orang lain. Kepribadian seseorang ditentukan oleh faktor keturunan, lingkungan dan berbagai faktor situasional lainnya. Kepribadian meliputi agresif, pemalu, setia, percaya diri, ambisius, bertanggung jawab dan lainnya.

c) Persepsi

Persepsi adalah sebuah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka”. Hal-hal yang mempengaruhi sebuah persepsi yaitu sikap, pengharapan, minat, motif, kepentingan, serta pengalaman dari masa lalu.

d) Sikap (*Attitude*)

Sikap adalah “pernyataan –pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap objek, orang, atau peristiwa”. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana sikap seorang pegawai merasakan atas pekerjaannya.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individual

Menurut Robbins & Judge (2016) karakteristik individu ini mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Adapun faktor-faktornya dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Usia

Semakin tua usia seorang pegawai, maka semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi tempat pegawai bekerja. Hal ini disebabkan karena kesempatan untuk memperoleh pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.

b) Jenis kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam bekerja. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi.

c) Masa kerja

Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Memang, ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua.

d) Status perkawinan

Perkawinan (*marriage*) adalah ikatan yang sah antara sang pria dan wanita yang menimbulkan hak-hak dan kewajiban antara mereka maupun keturunannya. Salah satu riset menunjukkan bahwa pegawai yang menikah lebih sedikit absensinya, serta mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka di tempat bekerja apabila dibandingkan daripada rekan sekerjanya yang bujangan.

Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

e) Tingkat pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Serta semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan-tuntutan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat.

2.1.3 Stres kerja

1) Pengertian Stres kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017:12).

Stress kerja merupakan masalah yang serius bagi suatu organisasi karena dapat mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi tersebut. Pegawai yang dituntut untuk bekerja dengan pencapaian yang tinggi akan menekan pegawai dan berakibat pegawai menjadi stress dalam bekerja. Apabila stress kerja ini berkelanjutan maka, pegawai akan merasakan

kepuasan kerja yang rendah dan berakibat ingin keluar dari suatu organisasi (Margaretta dan Riana, 2020:1151).

Menurut Gunawan dan Kantili (2019:51) mengungkapkan bahwa stress kerja tidak sendirinya harus buruk, walaupun pada umumnya dibahas dalam konteks yang negatif. Stress kerja juga memiliki nilai positif bagi individu untuk belajar dan tumbuh melalui pengalaman. Stress kerja merupakan suatu kondisi yang timbul dari tekanan beban kerja yang berlebihan dan berbagai waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan yang dikejar deadline.

Menurut Budiyo (2016:3534) menyatakan stres yang terjadi dan tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif terhadap lingkungannya, baik lingkungan luar maupun lingkungan didalam perusahaan. Menurut Udayana dan Dewi (2017:1154) menyatakan bahwa stres kerja merupakan persepsi pegawai terhadap tuntutan pekerjaan dibandingkan dengan persepsi kendali terhadap pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja adalah situasi ketegangan/ tekanan emosional yang dialami seseorang dalam menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan- hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting dan dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

2) Faktor Penyebab Stres kerja

Berikut ini adalah penyebab Stres kerja menurut Sunyoto (2018:14) yaitu sebagai berikut:

a) Penyebab Fisik

Penyebab fisik yaitu kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. Kelelahan juga dapat menyebabkan Stres kerja karena kemampuan untuk bekerja menurun yang menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

b) Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

c) Sifat Pekerjaan

Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

d) Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada pegawai belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian pegawai justru dengan

adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

e) Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah seperti ketidakcocokan suami-istri. Masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

3) Cara Mengatasi Stres kerja

Menurut Mangkunegara (2017:16) mengatakan ada 3 pola dalam mengatasi Stres kerja yaitu :

- a) Pola Sehat, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akantetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- b) Pola harmonis, yaitu dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan
- c) Pola patologis, yaitu menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu.

4) Indikator Stres kerja

Menurut Sulistiyani dkk., (2017:17) indikator yang digunakan untuk stress kerja adalah :

a) Beban kerja.

Beban Pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang pegawai dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan Stres .

b) Sikap Pimpinan

Perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya. Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawainya.

c) Peralatan Kerja

Benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja. Seperti alat tulis kantor, komputer, printer.

d) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat pegawai bekerja

e) Suatu pekerjaan dan karir

Suatu pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang pegawai didalam perusahaan.

2.1.4 *Work Life Balance*

1) *Pengertian Work Life Balance*

Keseimbangan kehidupan pada kerja ialah aspek utama yang perlu diperhatikan suatu perusahaan dalam mewujudkan suatu keputusan. Hal tersebut dimaksudkan agar produktivitas kerja karyawan tetap terpelihara dan kepuasan karyawan juga terpenuhi. *Work life balance* diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dengan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab non – pekerjaan lainnya (Megaster, dkk 2021).

Work life balance merupakan kondisi dimana karyawan memahami adanya partisipasi dan rasa puas yang sama di Beban kerja dan dalam keluarga, melalui perdebatan yang minimum, dari keahliannya dalam menyusun beraneka ragam kewajiban dan menetapkan skala prioritas yang ada (Sismawati dan Lataruva, 2020). Pendapat yang dikemukakan oleh Endeka, dkk(2020), mendefinisikan tentang keseimbangan kehidupan sebagai salah satu ekspresi kepuasan pegawai baik keseimbangan ketika bekerja atau diluar kerja.

Jelana (2019) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *Work Life Balance* yang baik adalah pekerja yang produktif dan berkinerja tinggi. Selain itu, ia juga lebih bahagia dan kreatif karena lingkungan luar kantor seperti rumah dan pertemanan mendukung pertumbuhannya. Sebaliknya jika seseorang tidak memiliki *work life balance* yang baik kinerjanya cenderung merosot dan bisa merusak bidang kehidupan lainnya hal ini disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan zaman sekarang. Tercapainya

work life balance seorang pegawai tidak hanya harus diperjuangkan oleh pegawai tersebut. Pihak – pihak lain di perusahaan seperti level manajerial, hingga departemen *human resource* haruslah mendukung tercapainya keseimbangan dua dunia ini. Dengan demikian, produktivitas pegawai pun dapat meningkat serta level stres dan kejenuhan dapat ditekan semaksimal mungkin (Wariati, 2020).

Jadi dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan karyawan dalam membagi waktunya baik untuk diri sendiri, keluarga, maupun pekerjaannya sehingga akan tercipta kehidupan yang selaras dan timbulnya kepuasan kerja.

2) **Manfaat *Work Life Balance***

Menurut Handra (2017:95) manfaat dari *work life balance* diantaranya, yaitu:

a) Kerja lebih produktif

Tubuh kita didesain oleh Sang Pencipta dengan sempurna dan kita perlu memperhatikan cara kerjanya. 24 jam waktu kita dibagi antara 8 jam kerja, 8 jam aktivitas non kerja, dan 8 jam tidur. Dengan mengikuti pola yang sudah ada dan menghindari memaksakan lembur atau bekerja ekstra karena semakin lama bekerja konsentrasi akan semakin menurun.

b) Lebih bahagia

Kepuasan batin yang dirasakan saat mencapai dan menghasilkan sesuatu dengan baik membawa efek penyembuhan yang luar biasa pada tubuh.

c) Lebih kreatif

Orang kreatif bebas dari hambatan – hambatan yang ada dipikirkannya. Itu sebabnya penting menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan lainnya.

d) Hubungan yang lebih baik

Rekan kerja, pasangan dan anak, teman, semuanya merupakan faktor penopang kesuksesan. Oleh karena itu lakukan yang terbaik dalam menciptakan keseimbangan dalam semua aspek kehidupan.

3) Indikator *Work Life Balance*

Indikator *work life balance* yang dikemukakan oleh McDonald dan Bradley (2019) yaitu:

- a) *Time balance* (seimbangnnya waktu), berfokus pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal – hal diluar pekerjaannya.
- b) *Involvement balance* (seimbangnnya keterlibatan), berfokus pada jumlah atau tingkat keterlibatan baik secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal – hal diluar pekerjaannya.

- c) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), berfokus pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal – hal diluar pekerjaannya.

Menurut Handra (2020) menyatakan bahwa indikator *work life balance* sebagai berikut:

- a) Karakteristik kepribadian, hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan diluar kerja. Terdapat hubungan antara *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work life balance*. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.
- b) Karakteristik keluarga, menjadi salah sat aspek penting yang dapat menentukan ada atau tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- c) Karakteristik pekerjaan, meliputi pola kerja, beban kerja, dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun koflik dalam kehidupan pribadi.
- d) Sikap, merupakan evaluasi dari berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan – perasaan, dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing – masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance*.

Pendapat yang dikemukakan Rincy & Panchanatham (2019), terdapat empat dimensi dalam mengukur *work life balance*, diantaranya adalah:

a) *Intrusion of personal life into work (IPLW)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa besar domain kehidupan pribadi (keluarga) individu menjadi gangguan pada domain kehidupan pekerjaannya. Seperti misalnya, individu menjadi sering menunda – nunda pekerjaan karena ada tugas atau tanggungan terkait rumah tangga yang harus diselesaikan, akibatnya performa kinerja individu tersebut menurun.

b) *Intrusion of work into personal life (IWPL)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh domain pekerjaan menjadi gangguan pada domain kehidupan pribadi (keluarga). Seperti misalnya, karena kesulitan mengatur waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan kantor, individu tidak mampu mencurahkan waktu untuk berinteraksi dengan keluarganya.

c) *Work enhancement by personal life (WEPL)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan performa individu dalam bekerja yang disebabkan oleh kehidupan pribadi. Seperti ketika kepercayaan diri individu di tempat kerja meningkat karena kehidupan pribadinya menyenangkan.

d) *Personal life enhancement by work (PLEW)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan kualitas kehidupan pribadi (keluarga) yang disebabkan oleh pekerjaan. Contohnya seperti kebiasaan tepat waktu yang menjadi budaya di tempat kerja menjadikan individu tepat waktu pula.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja kerja Karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat : 2019). Kinerja kerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah : 2016). Kinerja kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala : 2017). Kinerja kerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam periode tertentu. Kinerja kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada di dekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik (Mangkunegara : 2017).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukannya pada pekerjaannya menurut perannya dalam organisasi sesuai standar organisasi yang telah ditentukan dan disepakati bersama selama periode tertentu. Hasil kerja seorang Karyawan akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula.

2) Penilai Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2016:237) ada beberapa kemungkinan tentang siapa yang dapat melakukan penilaian Kinerja kerja Karyawan, yakni:

a) Atasan langsung

Pada umumnya, bagian departemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas perancangan dan implementasi program penilaian Kinerja kerja. Walaupun demikian, untuk menjamin keberhasilan program ini, para manajer lini harus berperan serta secara langsung.

b) Bawahan

Bawahan cenderung memberikan perspektif yang berbeda dengan perspektif penyelia maupun Karyawan itu sendiri. Ini tidak berarti bahwa penilaian bawahan itu akurat. Kecenderungan untuk terkontaminasi oleh pola persahabatan atau keinginan untuk mengalah

dari atasannya, penilaian oleh bawahan biasanya kurang tepat digunakan dalam keputusan yang berhubungan dengan administrasi Karyawan.

c) Rekan kerja

Karena rekan kerja memiliki kontak yang terus menerus dan kesempatan untuk mengamati perilaku satu sama lain, diharapkan bahwa penilaian mereka paling *valid*.

d) Penilaian kelompok

Penilaian kelompok mencakup penggunaan dua orang atau lebih manajer, yang mengenal dengan baik Kinerja kerja Karyawan, untuk menilai Kinerja kerja sebagai satu tim.

e) Penilaian oleh diri sendiri

Dua faktor utama yang memengaruhi validitas penilaian oleh diri sendiri adalah (1) karakteristik tertentu dari orang yang melakukan evaluasi diri, dan (2) kondisi tempat penilaian dilakukan. Penilaian oleh diri sendiri akan bermanfaat jika dikontraskan dengan penilaian atasan dalam menyediakan umpan balik bagi Karyawan.

Pendapat lainnya menyebutkan pada umumnya Kinerja kerja Karyawan hanya dinilai oleh atasannya (baik oleh atasan langsung maupun tidak langsung). Penilaian oleh rekan dan bawahan hampir tidak pernah

dilaksanakan di perusahaan, kecuali untuk keperluan riset (Rivai dan Sagala, : 2015). Berdasarkan hal ini, maka penelitian ini menggunakan rekan kerja sebagai penilai Kinerja kerja Karyawan karena penilaian Kinerja kerja Karyawan dalam penelitian ini hanya digunakan untuk keperluan riset dan diharapkan penilaian yang dilakukan adalah *valid*.

3) Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Rivai dan Sagala (2015) menyebutkan tujuan diadakannya penilaian Kinerja kerja bagi para Karyawan dibagi menjadi dua, yaitu:

- a) Tujuan evaluasi, yaitu seorang manajer menilai Kinerja kerja dari masalalu seorang Karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai Kinerja kerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.
- b) Tujuan pengembangan, yaitu seorang manajer mencoba untuk meningkatkan Kinerja kerja seorang Karyawan dimasa yang akan datang.

Tujuan pokok dari sistem penilaian Kinerja kerja Karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan Kinerja kerja anggota organisasi atau perusahaan.

4) Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

a) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

b) Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

c) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d) Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling

menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.2 Hasil penelitian sebelumnya.

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh Karakteristik individu, Work Life Balance dan *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini :

2.2.1 Pengaruh Karakteristik individu terhadap kinerja

- 1) Penelitian Suhartini (2022) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bantul yang berjumlah 61 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai karakteristik individu koefisien regresi sebesar 0,407 dan signifikansi 0,008 ($<0,05$). Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,312 dan signifikansi 0,036 ($<0,05$).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, serta teknik analisis data yang dipergunakan. Sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

- 2) Penelitian Hakim (2022) dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. Penelitian ini merupakan penelitian metode yang representatif dimana karakteristik yang terdapat pada sampel yang terbatas itu benar-benar menggambarkan kondisi yang sebenarnya dalam keseluruhan dari populasi sehingga Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai (guru) sejumlah 55 orang guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : karakteristik pekerjaan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (guru) di PT Mustika Sembuluh.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, serta teknik analisis data yang dipergunakan. Sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

- 3) Penelitian Azhar, dkk (2023) dengan judul Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan Work Life Balance terhadap kinerja pegawai

yang dimediasi kepuasan kerja. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Jenis data yang digunakan ialah data primer dari kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai Pengadilan Tinggi Semarang sebanyak 128 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square-Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) dengan pendekatan WarpPLS.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, Sedangkan perbedaannya terletak pada teknik analisis data yang dipergunakan, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

- 4) Penelitian Pratama, dkk (2022) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Desa Pakraman Poyan Di Tabanan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada LPD Desa Pakraman Poyan di Tabanan. Penelitian ini menggunakan 35 orang responden dengan menggunakan *sampling jenuh* dengan data analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian menunjukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama- sama meneliti mengenai karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, serta teknik analisis data yang dipergunakan. Sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

5) Penelitian Mulia dan Bibi (2019) dengan judul penelitiannya :

Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perta Arun Gas. Data yang digunakan adalah data dengan menyebarkan kuesioner kepada 168 karyawan PT. Perta Arun Gas Kota Lhokseumawe. Untuk menganalisis data, analisis statistik menggunakan Structure Equation Modeling (SEM) dan diolah dengan bantuan aplikasi Amos. Variabel yang diukur meliputi karakteristik individu. Dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama- sama meneliti mengenai karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, serta teknik analisis data yang dipergunakan. Sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta tahun diadakannya penelitian.

2.2.2 Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja.

- 1) Penelitian Amaliah, dkk (2023) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja PT. Japfa Kota Makassar. Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Japfa Kota Makassar khususnya Staff Plant IPND sebanyak 107 orang. Dan sampel pada penelitian ini adalah 64 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membagikan kusioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan menggunakan Statistical Product Service Solution (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh yang Negatif dan Siginifikan antara Stres Kerja dengan kinerja karyawan.

Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independenya yaitu tentang Stres kerja, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, dan teknis analisis data yang dipergunakan. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variable independennya yaitu Motivasi kerja.

- 2) Penelitian Widayati (2023) dengan judul penelitiannya : Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi lingkungan kerja di masa pandemi covid-19 Pada PT. Pabrik kertas tjiwi kimia. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan 43 responden.

Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT.Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Mojokerto di bidang *Maintanance Mechanic*. Instrumen penelitian ini menggunakan kuisioner dengan skala *likert* yang disebar secara online. Metode penelitian yang digunakan yaitu *Partial Least Square* (PLS) melalui aplikasi SmartPLS3.0. Dari hasil pengujian data diketahui bahwa stres kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independenya yaitu tentang Stres kerja, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, data yang dipergunakan. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada dan teknis analisis data, tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha.

- 3) Penelitian Kurniawan dan Rizki (2022) dengan judul penelitiannya : pengaruh stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt perkebunan mitra ogan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi pegawai PT Perkebunan Mitra Ogan pada Kantor Pin 2 Mitra Ogan sebanyak 125 orang. Ukuran sampel yang digunakan sebanyak 100 pegawai dengan kuesioner didistribusikan secara accidental sampling. Alat analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Hasil penelitian

menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang Stres kerja, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, data yang dipergunakan. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha.

- 4) Penelitian Ferils (2022) dengan judul penelitiannya : Kompetensi dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Penarikan sampel menggunakan *nonprobability* dengan teknik *purposive sampling* dengan 100 responden. Pengumpulan data menggunakan metode survei kuesioner kategori skala alternatif desain instrumen positif. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang Stres kerja, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, data yang dipergunakan. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha.

5) Penelitian Afda, dkk (2023) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang dengan menggunakan sampel yang berjumlah 60 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang didapatkan dari kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (versi 24.00). Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang.

Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang Stres kerja, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, data yang dipergunakan. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha.

2.2.3 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan

1) Penelitian Asari, (2022) Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. Survei ini merupakan pendekatan kuantitatif terhadap

30 karyawan. Analisis statistik penelitian ini adalah PLS (Partial Least Square) dengan software PLS 3.0. Skala Likert digunakan sebagai skala pengukuran. Hasil survei menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang *Work-Life Balance*, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, data yang dipergunakan. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha.

- 2) Penelitian Putri dan Apriyanto (2023) Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampel, dengan jumlah seluruh karyawan Bank X sebanyak 46 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Analisis statistik penelitian ini adalah PLS (Partial Least Square) dengan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang *Work-Life Balance*, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, data yang dipergunakan. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha.

- 3) Brilliantia dan Swasti (2023) Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan di PT. Pelindo Marine Service. sampel sebanyak 56 orang yang bekerja lebih dari 1 tahun dan diambil menggunakan metode *probability sampling*. Dalam penelitian ini, tanggapan responden diukur menggunakan skala *Likert* dari 1 hingga 5 terhadap pernyataan dalam kuesioner yang disebarakan secara *online*. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari karyawan dan diolah dengan program SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi *Work-life Balance* maka semakin baik Kinerja Karyawan yang dihasilkan.

Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang *Work-Life Balance*, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, data yang dipergunakan. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah

responden, nama perusahaan, aktivitas usaha.

- 4) Penelitian Mardiana, (2023), Pengaruh *Worklife Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pekerja Tambang PT. Citra Silika Mallawa Kel. Lasusuna, Kab Kolaka Utara) Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode Kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Citra Silika Mallawa Kel.Lasusua Kab.Kolaka Utara Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 184 orang. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji measurement model (outer model) dan pengujian model struktural (inner model) dengan Smart PLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai *P- Value* sebesar 0.021

Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang *Work-Life Balance*, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, data yang dipergunakan. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha.

5) Penelitian Tarungan, dkk (2022). Pengaruh *Worklife Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 32 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS). Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program SmartPLS3. Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa *Worklife Balance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang *Work-Life Balance*, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, data yang dipergunakan. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha.