

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu Negara memegang peranan penting dalam menentukan maju tidaknya suatu Negara, artinya jika suatu Negara memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka Negara itu akan maju dan mampu bersaing dengan Negara lain dan sebaliknya jika suatu Negara tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka Negara tersebut sulit untuk maju dan tentunya tidak akan mampu bersaing dengan Negara lainnya.

Menurut Susan (2019) pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Larasati, 2018).

Menurut Sakban (2019) sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan

oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja), yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara maksimal Bintoro dan Daryanto (2017:15). Oleh karena itu sumber daya manusia atau karyawan harus mendapat perhatian dari pihak perusahaan karena potensi karyawan sangat berpengaruh pada prestasi kerja yang mengarah pada tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkat kinerja factor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ini diantaranya ialah kinerja. Kualitas kinerja, dan motivasi kerja (Sakban, 2019). Kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (Adha, dkk., 2019).

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masingmasing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi

memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan (Utomo, 2019). Menurut Nabawi (2019) beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah *self efficacy*. Menurut Erawati dan Wahyono (2019) *Self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan

dalam melakukan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu sesuai dengan hasil yang diharapkan. Dengan *self efficacy* tentunya akan mendorong semangat seseorang untuk mencapai hasil yang optimal dalam bekerja.

Menurut Sari dan Candra (2020) *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Dengan memiliki *self efficacy* yang tinggi maka karyawan dapat mendedikasikan semua pekerjaan dengan baik. *Self efficacy* merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya.

Saat ini tuntutan pekerjaan membuat seseorang sulit untuk menyeimbangkan antara kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan di luar pekerjaan. Oleh karena itu istilah yang berkaitan untuk menggambarkan praktik di tempat kerja yang mengakui dan bertujuan untuk mendukung kebutuhan karyawan dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan dari keluarga dan kehidupan kerja mereka di sebut *worklife balance*. *Worklife balance* merupakan sejauh mana seseorang terlibat dan puas dengan perannya dalam bekerja dan juga perannya dalam kehidupan pribadinya (Badrianto dan Ekhsan, 2021). Parkes and Langford (2008) mendefinisikan *work life balance* sebagai individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. Dalam menyelaraskan kedua hal tersebut dibutuhkan adanya keseimbangan, banyak

karyawan yang kesulitan dalam mengatur baik dalam bekerja maupun dalam kesehatannya sendiri. Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia di mana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan - keberhasilan karyawan (Saleem & Abbasi, 2015). *Work Life Balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Ula, dkk., 2019).

BPR Krisna Yuna Dana, berlokasi di Jalan Raya Batubulan No. 10 A Sukawati Gianyar adalah merupakan BPR hasil akuisisi yang dilakukan oleh pemegang saham baru pada tahun 2002. Sebelum akuisisi BPR ini bernama PT. BPR. Seri Kresnadana yang berdiri pada tahun 1989 atau pada jaman diberlakukannya paket regulasi perbankan yang dikenal dengan Pakto pada tahun 1988 dengan akta pendirian Nomor 84 tanggal 19 September 1989 yang dibuat dihadapan notaris I Made Puryatma, SH.

Berdasarkan hasil observasi awal maka ditemukan permasalahan yang terjadi bahwa adanya penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari hasil yang belum memuaskan untuk perusahaan. Dari hasil observasi, kondisi diatas dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu beban kerja, self efficacy dan worklife balance . Masih ditemukan beberapa kendala yang mempengaruhi perusahaan pada PT. BPR Krisna Yuna Dana. ialah pada beban kerja, self efficacy dan worklife balance. Permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan bila dilihat dari tingkat persentase tabungan dan kredit pada PT. BPR Krisna Yuna Dana disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Presentase Capaian Tabungan Dan Kredit
Pada PT BPR Krisna Yuna Dana
Tahun 2021

BULAN	TARGET TABUNGAN	REALISASI TABUNGAN	PRESENTASE TABUNGAN	TARGET KREDIT	REALISASI KREDIT	PRESENTASE KREDIT
Januari	5.554.690.058	5.466.950.952	98	36.641.915.860	36.206.491.424	0,98
Febuari	5.576.908.818	5.280.952.071	94	36.716.215.457	35.144.199.846	0,95
Maret	5.599.216.454	6.841.673.589	1,22	36.790.664.119	33.157.193.311	0,9
April	5.621.613.319	5.442.838.639	96	36.865.262.145	32.562.537.557	0,88
Mei	5.644.099.773	6.204.431.717	1,09	36.940.009.835	33.312.298.771	0,9
Juni	5.666.676.172	6.060.329.657	1,06	37.014.907.489	33.060.625.374	0,89
Juli	5.689.342.877	5.951.176.347	1,04	37.089.955.409	33.093.530.632	0,89
Agustus	5.712.100.248	6.071.330.741	1,06	37.165.153.896	33.244.488.654	0,89
September	5.734.948.649	5.850.956.299	1,02	37.240.503.252	33.636.845.827	0,9
Oktober	5.757.888.444	5.876.603.826	1,02	37.316.003.781	32.936.261.816	0,88
November	5.780.919.997	5.949.644.804	1,02	37.391.655.786	32.528.469.102	0,86
Desember	5.804.043.677	6.752.255.205	1,16	37.467.459.571	32.260.827.726	0,86

Sumber : PT BPR Krisna Yuna Dana 2021

Berdasarkan Tabel 1.1, menunjukkan bahwa presentase capaian tabungan dan kredit pada PT BPR Krisna Yuna Dana, Setiap bulan cenderung mengalami berfluktuasi, pada bulan januari target tabungan mengalami penurunan dari yang diharapkan pada realisasi tabungan dan untuk target kredit juga mengalami penurunan dari realisasi yang diharapkan, sehingga dapat dikatakan bahwa nasabah pada PT BPR Krisna Yuna dana, cenderung tidak stabil dalam membayar kredit setiap bulannya, PT. BPR Krisna Yuna Dana yang disebabkan oleh beban kerja, Self Efficacy dan Worklife Balance oleh karyawan PT. BPR Krisna Yuna Dana.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja menjadi

gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja dari sumber daya manusia yang baik, mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil, baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan organisasi melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi (Badrianto dan Ekhsan, 2021).

Fenomena mengenai *self efficacy* pada PT. BPR Krisna Yuna Dana, diketahui masih ada beberapa karyawan yang merasa bahwa mereka kurang peduli terhadap pemenuhan target mereka, karena mereka beranggapan jika dapat mencapai target bulan ini maka perusahaan akan menaikkan target mereka di bulan berikutnya.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT. BPR Krisna Yuna Dana tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan mengkaji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Krisna Yuna Dana yang berlokasi di Jl. Raya Batubulan No. Banjar, Batubulan, Kec. Sukawati, Kabupaten Gianyar

Worklife balance adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau aktivitas

lainnya. Intinya dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki *work life balance* apabila pegawai telah mencapai keseimbangan dalam perannya baik di dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi dan adanya keterlibatan psikologis antar keduanya. Ketika pegawai mengalami keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi maka dapat dikatakan *work life balance* sudah dicapai tetapi ketika *work life balance* tidak dicapai oleh pegawai, hal tersebut dapat menyebabkan pegawai tidak dapat mengatur waktu dengan baik, tidak fokus dengan pekerjaan sehingga kinerja menurun dan dapat menyebabkan terganggunya kehidupan pribadi pegawai.

Hasil penelitian Mendis & Weerakkody (Mendis & Weerakkody, 2017) telah membuktikan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Johari et al. , (Johari et al. , 2018), Soomro et al. , (Soomro et al. , 2018), Adnan Bataineh, (2019) Dousin et al. , (Dousin et al. , 2019), dan Abdirahman et al. , (Abdirahman et al. , 2020) juga menyatakan yang selaras yaitu *worklife balanced* berdampak positif pada kinerja karyawan. Namun dalam penelitian Keino & Kithae, (Keino & Kithae, 2016) menyatakan hal yang berbeda, bahwa *worklife balance* memiliki korelasi negatif terhadap kinerja para karyawan. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian Mwangi et al., (2016) dan Rafsanjani et al., (2019) yang mengatakan *worklife balance* tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, hal ini dikarenakan mereka memperoleh layanan yang sesuai di tempat kerja, sehingga problem pribadi atau keluarga tidak berdampak pada *employees performance*.

Salah satu masalah yang sering muncul mengenai Sumber Daya Manusia adalah menurunnya kinerja karyawan yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor dari dalam lingkungan perusahaan sendiri, maupun faktor dari luar perusahaan, dengan menurunnya kinerja karyawan yang tentunya dapat menjadikan perusahaan tidak mampu bersaing dengan industri yang serupa yang ada di wilayah tersebut.

Penurunan kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *Work Life Balance*. Salah satu upaya menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan system *Work Life Balance*. Hal ini sesuai dengan survey Robert Walters, Lembaga Rekrutmen Profesional Global mengungkapkan ada tiga hal yang diminta pekerja kepada perusahaan agar dapat bekerja dengan baik, salah satunya adalah *Work Life Balance*. Hal ini harus disadari oleh perusahaan karena karyawan bukan hanya memiliki tanggung jawab pekerjaan namun juga tanggung jawab pribadi diluar pekerjaan seperti keluarga, jadi sebisa mungkin karyawan dapat menyeimbangkan waktu bekerja dan waktu pribadi diluar pekerjaan.

Salah satu perusahaan PT. BPR Krisna Yuna Dana mulai menyadari pentingnya *Work Life Balance* dalam kehidupan karyawan, hal ini bukan tanpa alasan, karena dalam praktek nya seringkali karyawan tidak fokus dalam pekerjaan nya, bahkan beberapa mengeluhkan bahwa mereka tidak mampu membagi waktu antara kehidupan pribadi atau keluarga dan urusan pekerjaan, sehingga sering terjadi karyawan lebih mementingkan urusan pekerjaan

dibanding urusan pribadi ataupun sebaliknya, dalam hal ini mereka tidak mampu memilih mana yang harus di prioritaskan. Akibatnya banyak diantara mereka yang mengalami penurunan kinerja. Berdasarkan penelitian dari Nabawi (2019) serta Lukito dan Alriani (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Berbeda dengan penelitian dari Utomo (2019) dan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Erawati dan Wahyono (2018) serta Ary dan Sriathi (2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa, kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang lebih giat bekerja dan selalu menghasilkan yang terbaik, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja. Hasil yang berbeda diperoleh Sari dan Candra (2020) bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa baik buruknya *self efficacy* karyawan, tidak memberikan dampak bagi kinerjanya. Selanjutnya, penelitian dari Badrianto dan Ekhsan (2021) serta Lukmiati, dkk. , (2020) bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Proses yang melibatkan

karyawan dalam pengambilan keputusan, akan membuat karyawan merasa dihargai keberadaannya, dan belajar untuk mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan di dalam organisasinya, sehingga karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi.

Akibat dari penurunan kinerja ini salah satunya adalah meningkatnya absensi ketidakhadiran karyawan. Dari latar belakang diatas peneliti akan mengukur sejauh mana peran *Work Life Balance* dapat mempengaruhi kinerja pegawai staff pada PT. BPR Krisna Yuna Dana. Maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Beban Kerja, *Self efficacy*, dan *Worklife balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Krisna Yuna Dana.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Krisna Yuna Dana?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Krisna Yuna Dana?
3. Apakah *worklife balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Krisna Yuna dana?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Krisna Yuna Dana
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Krisna Yuna Dana
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Krisna Yuna Dana

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan bahan kepustakaan serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih luas dan mendalam.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana cara mengetahui pengaruh beban kerja, *self efficacy*, dan *worklife balance* yang berdampak pada kinerja karyawan dengan bekal ilmu yang diperoleh selama kuliah dan diterapkan kedalam aplikasi dilapangan dalam penelitian ini.

2. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang Manajemen SDM yang dapat ditindak lanjuti.

3. Bagi perusahaan

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan untuk sekarang dan di masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. 1 Landasan Teori

2. 1. 1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah proses atau kegiatan yang harus diperhatikan dan diselesaikan oleh setiap perusahaan atau pekerja dalam waktu yang telah ditentukan. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Beberapa ahli memberikan pendapat yang berbeda di mana perbedaan pengertian beban kerja sering kali terletak pada pembatasan dan jenis pekerjaan yang berbeda. Beban kerja (workload) dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi.

Menurut Nabawi (2019) beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Fransiska (2020) beban kerja merupakan frekuensi rata-rata masing-masing jenis pekerjaan yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, atau dengan kata lain berat ringannya suatu pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai dipengaruhi oleh pembagian kerja, ukuran kemampuan kerja, dan waktu yang tersedia. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat ataupun kemampuan fisik yang terlalu

lemah dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja harus diperhatikan oleh suatu perusahaan karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu.

2. 1. 2 Aspek dan Dimensi Beban Kerja

Aspek–aspek beban kerja terbagi tiga yaitu beban kerja fisik, beban kerja mental/psikis dan pemanfaatan waktu.

a) Beban kerja fisik

Menurut Wulandari (2017) kerja fisik adalah kerja yang memerlukan energi pada otot manusia yang akan berfungsi sebagai sumber tenaga. Kerja fisik juga disebut manual operation di mana performansi kerja sepenuhnya akan tergantung pada upaya manusia yang berperan sebagai sumber tenaga maupun pengendali tenaga.

b) Beban kerja mental/psikis

Menurut Wulandari (2017) setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dalam proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organ untuk mengingat informasi yang lampau. Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya.

c) Pemanfaatan waktu Perhitungan beban kerja yang mendasar pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal:

- 1) Pekerjaan yang dilakukan berulang (repetitif). Pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relatif hampir sama. Siklus yang seperti ini cenderung 10 membuat pada karyawan mudah merasa bosan dan akhirnya lengah.
- 2) Pekerjaan yang dilakukan tidak berulang (nonrepetitif). Pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu, pekerjaan ini berhubungan dengan karyawan yang beraktivitas dibalik meja.

Menurut Herminingsih dan Purwanti (2020) menyatakan bahwa dimensi utama yang menentukan beban kerja adalah:

- a. Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

- b. Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

- c. Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

2. 1. 3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Lukito dan Alriani (2018) terdapat dua faktor beban kerja sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal, yaitu (a). beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti: Tugas–tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan. (b). Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. (c). Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2. 1. 4 Indikator Beban Kerja

Menurut Rolos, dkk., (2018) mengatakan bahwa indikator beban kerja adalah, sebagai berikut:

- 1) Target yang harus dicapai.

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan Waktu

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaan yang telah diberikan. Misalnya, perasaan yang timbul terhadap seseorang mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. 1. 5 Dampak Beban Kerja

Diana (2019) mengatakan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah:

a. Kualitas kerja menjadi menurun,

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja

karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

b. Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

c. Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. 2 *Self efficacy*

2. 2. 1 Pengertian *Self efficacy*

Menurut Erawati dan Wahyono (2019) *Self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu sesuai dengan hasil yang diharapkan. Dengan *self efficacy* tentunya akan mendorong semangat seseorang untuk mencapai hasil yang optimal dalam bekerja.

Menurut Sari dan Candra (2020) *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Dengan memiliki *self*

efficacy yang tinggi maka karyawan dapat mendedikasikan semua pekerjaan dengan baik. *Self efficacy* merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya. Menurut Sebayang dan Sembiring (2017) *Self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau *Self efficacy* adalah fondasi keagenan manusia.

Self efficacy memiliki tiga dimensi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Bandura yang dikutip oleh Muna, dkk., (2021), sebagai berikut:

1. *Magnitude* atau *level*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang diyakini oleh seseorang untuk dapat diselesaikan. Jika individu dihadapkan pada masalah atau tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan tertentu maka *self efficacy* nya akan jatuh pada tugas-tugas yang mudah, sedang, dan sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan bagi masing-masing tingkatnya tersebut. Dimensi kesulitan memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dicoba atau yang akan dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukan dan akan menghindari tingkah laku yang dirasa berada di luar batas kemampuannya.

2. *Strength.*

dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kelemahan keyakinan individu tentang kemampuan yang dimilikinya. Individu dengan *self efficacy* kuat mengenai kemampuannya cenderung pantang menyerah dan ulet dalam meningkatkan usahanya walaupun menghadapi rintangan. Sebaliknya individu dengan *Self efficacy* lemah cenderung mudah terguncang oleh hambatan kecil dalam menyelesaikan tugasnya.

3. *Generality.*

Dimensi ini merupakan dimensi yang berkaitan dengan keluasan bidang tugas yang dilakukan. Dalam mengatasi atau menyelesaikan masalah/tugas-tugasnya, beberapa individu memiliki keyakinan terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu dan beberapa menyebar pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

2. 2. 2 Indikator *Self efficacy*

Maolah (2021) merumuskan beberapa indikator *self efficacy*, yaitu:

a) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan

b) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas

Individu mampu menumbuhkan motivasi pada dirinya sendiri untuk memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

- c) Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras gigih dan tekun
Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang dimiliki
- d) Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan
Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
- e) Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik)
Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas ataupun spesifik

2. 2. 3 Klasifikasi *Self efficacy*

Lengkong, dkk., (2020) berpendapat bahwa secara garis besar, *self efficacy* terdiri atas dua bentuk yaitu self- efficacy tinggi dan *self efficacy* rendah.

a. *Self efficacy* Tinggi

Seseorang yang memiliki self-efficacy tinggi akan mampu mengerjakan suatu hal dengan tingkat kesulitan yang tinggi dengan berusaha semaksimal mungkin meskipun tidak begitu menguasai tugas dengan baik.

b. *Self efficacy* Rendah

Seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah tidak akan mampu mengerjakan suatu hal dengan baik karena tidak yakin dengan kemampuannya meskipun tugasnya mudah.

2. 2. 4 Dampak *Self efficacy* Pada Perilaku

Keyakinan *Self efficacy* seseorang dapat berdampak pada beberapa hal penting seperti yang dikemukakan Jauharotunisa (2019) antara lain:

- a. *Self efficacy* mempengaruhi pilihan-pilihan yang dibuat dan tindakan yang dilakukan individu dalam melaksanakan tugas-tugas dimana individu tersebut berkompeten dan yakin. Keyakinan diri yang mempengaruhi pilihan-pilihan tersebut akan menentukan pengalaman dan mengedepankan kesempatan bagi individu untuk mengendalikan kehidupan.
- b. *Self efficacy* menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan oleh individu, seberapa lama individu akan bertahan ketika menghadapi rintangan dan seberapa tabah dalam menghadapi situasi yang tidak menguntungkan.

2. 2. 5 Fakor-faktor yang Mempengaruhi *Self efficacy*

Menurut Utami, dkk., (2019) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* pada diri individu antara lain sebagai berikut:

- a. Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai (values), kepercayaan (beliefs), dalam proses pengaturan diri (self regulatory process) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*. Melalui faktor budaya, seseorang yang pada dasarnya baik akan menjadi buruk dan jahat karena pengaruh kebudayaan. Maka dari itu kita harus menjadi pribadi diri sendiri dan menjauhkan diri dari pengaruh budaya.

b. Gender

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Fitrianingsih, dkk., (2022) yang menyatakan bahwa wanita lebih efikasinya yang tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

c. Sifat dari Tugas yang Dihadapi

Derajat dari kompleksitas kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

d. Intensif Eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* individu adalah intensif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah competent continges incentive, yaitu intensif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

e. Status atau Peran Individu dalam Lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

f. Informasi tentang Kemampuan Diri

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* ialah antara lain budaya, gender, sifat dari tugas yang dihadapi, intensif eksternal, status atau peran individu dalam lingkungan, dan informasi tentang kemampuan diri.

2. 3 *Worklife balance*

2. 3. 1 *Pengertian Worklife balance*

Worklife balance merupakan sejauh mana seseorang terlibat dan puas dengan perannya dalam bekerja dan juga perannya dalam kehidupan pribadinya (Badrianto dan Ekhsan, 20210). Parkes and Langford (2008) mendefinisikan *work life balance* sebagai individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. *Worklife balance* juga merupakan cara bagi karyawan untuk memiliki gaya hidup yang sehat dan bermanfaat, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka (Larasati & Hasanati, 2019). Oleh karena itu, tempat kerja harus menciptakan atau membangun keseimbangan kehidupan kerja sehingga pekerja atau karyawan dapat menyeimbangkan peran ganda mereka. Perusahaan tidak hanya harus merumuskan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja, karyawan juga harus dapat menyeimbangkan peran dan pekerjaan profesionalnya untuk mencapai keseimbangan kerja yang benar (Laksono, dkk., 2019). Arifin dan Muharto (2021) berpendapat bahwa *worklife balance* adalah keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang, tidak akan melupakan tugas dan kewajibannya di tempat kerja, juga tidak akan mengabaikan segala aspek kehidupan pribadinya.

Berdasarkan pengertian diatas *work life balance* adalah keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama dan karir dimana seorang individu harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan pribadinya. Selain itu keseimbangan

kehidupan kerja merupakan pemenuhan atas tuntutan pekerjaan dengan tidak mengganggu kehidupan lain diluar pekerjaannya atau waktu yang tidak tercampur untuk urusan pekerjaan.

2. 3. 2 Indikator *Worklife balance*

Arifin dan Muharto (2021) berpendapat bahwa indikator-indikator untuk mengukur *Work Life Balance* terdiri dari:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu)

Memperhatikan pada keseimbangan pekerjaan dan waktu di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu mengacu pada jumlah waktu yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan dan kegiatan lain di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu adalah metode yang dapat digunakan untuk secara efektif menyeimbangkan relaksasi atau waktu antara bekerja dan istirahat.

2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan),

Memperhatikan pada keseimbangan partisipasi psikologis dalam pekerjaan dan peran non-pekerjaan sehingga karyawan dapat menikmati waktunya dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial secara fisik dan emosional.

3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Memperhatikan pada keseimbangan tingkat kepuasan seseorang di tempat kerja dan di luar pekerjaan. Jika seseorang dapat beradaptasi dengan baik terhadap pekerjaan dan kebutuhan di luar pekerjaan, maka akan timbul rasa puas. Hal ini terlihat pada kondisi keluarga, hubungan antar rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

2. 3. 5 Kinerja Karyawan

2. 3. 5. 1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Arifin dan Muharto (2021) kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah memenuhi persyaratan perusahaan. Kinerja merupakan hasil, baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan organisasi melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi (Badrianto dan Ekhsan, 2021). Rolos, dkk., (2018) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

2. 3. 5. 2 Faktor-Faktor Kinerja

Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Fransiska (2020) diantaranya:

1. Efektivitas dan efisien, dalam hubungan dengan organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2. Otoritas dan tanggung jawab, dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.
3. Disiplin, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
4. Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2. 3. 5. 3 Indikator Kinerja

Nurdin, dkk., (2020) menerangkan indicator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas yang dihasilkan menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
- c) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, kertelambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d) Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman kerjanya.

Menurut Marsusanti (2021), terdapat beberapa indikator dalam kinerja adalah:

- a) Konsisten: fokus akan suatu hal yang dikerjakan dan tidak berubah-ubah
- b) Tepat: menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara benar.
- c) Menantang: mengerjakan pekerjaan di luar pekerjaan yang biasa dilakukan.

- d) Dapat diukur: dapat di nilai hasil kerja yang dikerjakan.
- e) Dapat dicapai: pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik.
- f) Disepakati: disetujui pemberi kerja dan penerima pekerjaan.
- g) Dihubungkan dengan waktu: mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan sesuai deadline yang ditentukan.
- h) Berorientasikan kerja kelompok: mampu bekerjasama secara berkelompok dalam mengerjakan suatu tugas.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting dikarenakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya:

1. Hasil Penelitian Kadek Ferrania Paramitad ewi (2017) Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan, Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Pihak pimpinan sebaiknya memperhatikan pemberian 18 beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing–

masing pegawai sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Hasil Penelitian Dwi Nursiti Prayudi Aditya (2020) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat, Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja di Disnaker Kabupaten Langkat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 20,4% sedangkan 79,6% lainnya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Beban kerja di Disnaker Kabupaten Langkat mayoritas dipersepsi sedang. Kinerja para pegawai Disnaker Kabupaten Langkat berada ditaraf yang sedang pula.
3. Hasil penelitian Siti Nurwahyuni 2019 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Worklife balance* (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V) , Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang telah dilakukan, maka ditarik kesimpulan yaitu beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika beban kerja yang dibebankan kepada karyawan tidak menjadi suatu beban kerja yang berat karena segala bentuk beban kerja yang diberikan sudah menjadi komitmen dan tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikannya. Sehingga dengan beban kerja yang rendah akan memberikan pandangan yang positif terkait beban kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil Penelitian Alfian Ranny Poluan 2018 Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank

Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Manado Secara simultan
 34 work-life balance, beban kerja dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variable di atas secara bersama memberikan dampak dalam kinerja pegawai PT. BNI (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manado. Work-Life Balance dalam penerapannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. BNI (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manado. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan yang ada pada PT. BNI (Persero) Tbk tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5. Hasil Penelitian Dian Intan Tangkeallo 2018 Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa bahwa (1) work-life balance berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja pada perawat yang ada di RSUD Lakipadada Tana Toraja, sehingga dalam penelitian menerima hipotesis. (2) Hasil analisis mengenai pengaruh kompensasi secara langsung terhadap kepuasan kerja pada RSUD Lakipadada di Tana Toraja, dimana dalam penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini menerima hipotesis.
6. Penelitian selanjutnya adalah Pengaruh *self efficacy* dan locus of control terhadap kinerja karyawan divisi redaksi Pt. Semarang intermedia pers Martha Oktavia, & Dra. Sri Suryoko, M (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* dan locus of control secara parsial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *self efficacy* dan locus of control secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi redaksi.

7. Hasil Penelitian Dina 2018 Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan Dari hasil penelitian tentang “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong Lamongan” maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:
 1. Berdasarkan hasil dari variabel X1, X2, dan X3 pada maka dapat dinyatakan rata-rata nilai analisis deskriptif work-life balance adalah 82,1% yang dapat diartikan masuk dalam kategori tinggi atau baik.
 2. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y), setelah dilakukan analisis deskriptif maka dihasilkan nilai rata-rata adalah 85,5% yang berarti masuk dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini responden merasa variabel Kinerja Karyawan sudah sangat baik. kewajiban).