

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara efektif dan efisien, sehingga setiap tantangan yang terjadi di dalam organisasi dapat teratasi dengan baik menurut Kurnianto (2018). Kinerja yang baik dapat diukur saat karyawan merealisasikan visi dan misi organisasi sesuai dengan misi organisasi sesuai dengan kesepakatan bersama antara karyawan dan organisasi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Silas (2019) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan memerlukan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Umami (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi, sedangkan menurut Nurdin (2020) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O) sehingga dapat diartikan kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan, namun kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi itu sendiri menurut Siregar (2019), dan berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja.

Karyawan harus memiliki kinerja yang baik (motivasi, *insentif*, dan lain sebagainya) dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Salah satu yang menjadi faktor utama penentu kinerja karyawan adalah terkait dengan beban kerja. Menurut Husain (2022) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif, maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut. Pekerja yang merasakan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami *stress* kerja pada fisik dan psikis, seperti contohnya reaksi emosional, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Beban kerja yang dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat akan mengakibatkan kebosanan melakukan pekerjaan, hal tersebut akan berdampak pada kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaan. Hasil penelitian dari Setyowati & Nurhayati (2019) dengan teknik analisis yaitu SEM-PLS menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diyahanip, *et.al* (2022) juga menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan dalam penelitiannya yang menggunakan teknik analisis yaitu analisis regresi linier berganda, begitu juga dengan penelitian dari Tannady (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Raharjo, *et.al* (2022) menyatakan hal yang berbeda, dimana dalam penelitiannya yang menggunakan teknik analisis *Structural Equation Model* (SEM) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian dari Munandar, *et.al* (2022) yang menggunakan teknik analisis jalur menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh *stress* kerja, *stress* kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara individu dan pekerjaan. Keadaan yang dimaksud adalah dimana individu mulai menunjukkan atau merasakan suatu beban yang dianggap memberatkan bagi individu dengan beberapa gejala yang menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami *stress kerja* (Utama, 2022). *Stress kerja* akan cenderung mengurangi kinerja para pegawai, hal ini diperkuat oleh (Almadilla, 2021) mengungkapkan bahwa *stress kerja* dapat memicu menurunnya kinerja pegawai. Pegawai yang *stress* cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja pegawai tidak dapat secara optimal. Hasil penelitian dari Kurniawan, *et.al* (2018) dengan menggunakan teknik analisis jalur menyatakan bahwa *stress* kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiawati, *et.al* (2022) juga menyatakan bahwa *stress* kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

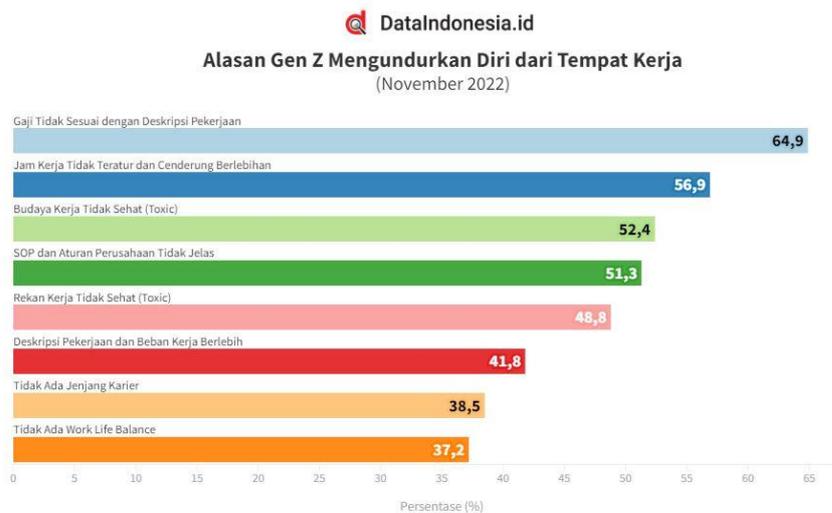
karyawan dalam penelitiannya yang menggunakan teknik analisis *Structural Equation Model* (SEM). Penelitian dari Karim (2022) menyatakan hal yang berbeda, dimana dalam penelitiannya yang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa *stress* kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, penelitian dari Widayati, *et.al* (2022) juga menyatakan bahwa *stress* kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dalam penelitiannya yang menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS), sebaliknya penelitian dari Armiati & Sofyandi (2023) yang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa *stress* kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh *work-life balance*, *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan di mana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama (Imani, 2021). *Work-life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga, sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja. Hasil penelitian dari Dousin, *et.al* (2019) dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setyanti, *et.al* (2022) juga menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam penelitiannya yang menggunakan teknik analisis yaitu analisis regresi linier sederhana, begitu juga dengan penelitian dari Wahyudi, *et.al* (2022) menyatakan bahwa *work-*

life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian dari Malau (2023) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dalam penelitiannya yang menggunakan teknik analisis yaitu PLS-SEM, sebaliknya penelitian dari Lgsih, *et.al* (2022) yang menggunakan teknik analisis SEM-STATA menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persaingan kinerja pada karyawan di era digital sudah semakin ketat, maka dari itu perlu untuk terus mengembangkan potensi diri yang dimiliki karyawan secara lebih aktif. Gen Z sering disebut sebagai “*digital native*” sebab generasi ini lahir di masa ponsel pintar, berkembang bersama teknologi komputer yang canggih, serta mempunyai keterbukaan terhadap akses internet yang mudah (Sakitri, 2020). Gen Z di era ini dapat lebih kreatif, belajar dengan lebih cepat dan mampu mendorong inovasi dalam suatu perusahaan. Cara sosialisasi dan pemaparan yang berbeda dari generasi ini juga dapat membawa perubahan yang dapat mendorong inovasi dan kinerja organisasi. Gen Z lebih terbiasa dengan lingkungan kerja yang terhubung dan canggih bila dibandingkan dengan generasi pendahulunya (Oringo, *et.al.*, 2020). Karakter Gen Z yang berbeda dengan generasi sebelumnya dalam memaknai karir pekerjaan juga menimbulkan konsekuensi bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya yang sesuai dengan Gen Z guna mempertahankan kelangsungan perusahaan. Gen Z diprediksi dapat membawa perubahan drastis untuk angkatan kerja mendatang (Agarwal & Vaghela, 2019).

Gambar 1.1 Alasan Gen Z Mengundurkan Diri dari Tempat Kerja



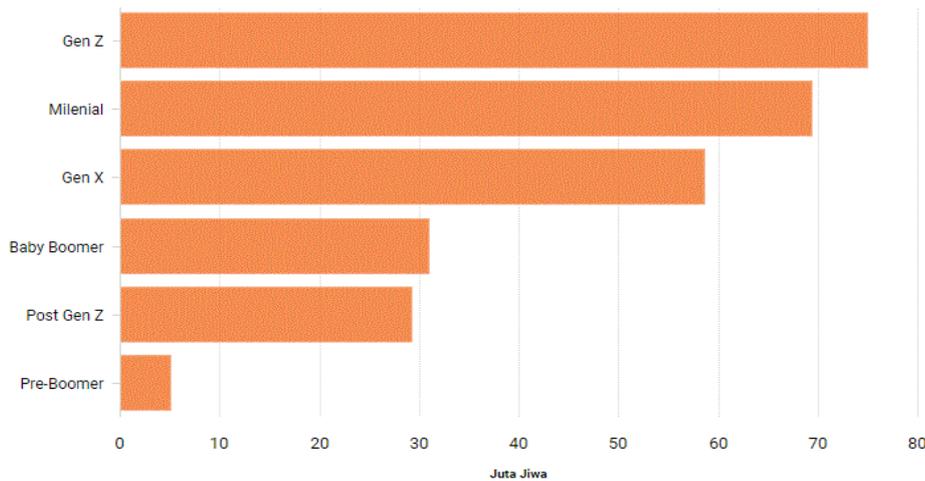
Sumber : dataindonesia.id

Berdasarkan data global, ditemukan bahwa pengunduran diri Gen Z secara besar-besaran akan terus berlanjut. Sebuah survei terbaru oleh Data Indonesia (2022) menunjukkan bahwa sekitar 41,8% Gen Z ingin meninggalkan pekerjaannya yang disebabkan oleh deskripsi pekerjaan dan beban kerja berlebih, sebesar 56,9% Gen Z meninggalkan pekerjaannya karena *stress* kerja atas jam kerja yang tidak teratur dan cenderung berlebihan, dan sebesar 37,2% Gen Z meninggalkan pekerjaannya karena tidak adanya *work-life balance*. Komponen *work-life balance*, seperti lebih banyak waktu liburan, kemampuan untuk bekerja dari jarak jauh, dan tanggung jawab sosial dan lingkungan yang lebih besar, adalah sesuatu yang diharapkan oleh karyawan Gen Z dari pemberi kerja mereka (Schroth, 2019).

Gen Z mendominasi angkatan kerja saat ini, oleh karena itu untuk memaksimalkan efektivitas organisasi, manajemen harus memahami apa yang memengaruhi kinerja karyawan dan Gen Z. Hasil Sensus Penduduk 2020 mencatat mayoritas penduduk Indonesia adalah Gen Z, proporsi Gen Z

sebanyak 27,94% yaitu dengan total 75,49 juta jiwa dari total seluruh populasi penduduk Indonesia (katadata.co.id).

Gambar 1.2 Jumlah Populasi Penduduk Berdasarkan Generasi



Sumber : katadata.co.id

Gen Z ini juga diproyeksikan akan mendominasi lapangan kerja dalam beberapa dekade mendatang. Ketika sebagian besar dari Gen Z tersebut telah memasuki usia produktif sehingga Indonesia dapat mengakselerasi pertumbuhan ekonomi (Kementerian Komunikasi & Informatika Republik Indonesia, 2022).

Berdasarkan uraian di atas, penulis memandang perlu diadakan penelitian karena Gen Z sebagai jumlah yang paling mendominasi dalam populasi penduduk di Indonesia serta mendominasi dalam angkatan kerja saat ini. Banyaknya Gen Z yang mengundurkan diri dalam masalah beban kerja, *stress* kerja dan *work-life balance* dan masih adanya inkonsistensi hubungan antara variabel dalam hasil-hasil penelitian sebelumnya, hal tersebut memotivasi peneliti untuk meneliti mengenai kinerja karyawan, dengan melibatkan variabel beban kerja, dan *stress* kerja dan *work-life balance*. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Gen Z di Kota Denpasar. Penulis

akan melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja, *Stress* Kerja, Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Kota Denpasar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar ?
- 2) Apakah *stress* kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar?
- 3) Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *stress* kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan pemahaman dalam bidang ilmu manajemen, khususnya mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya dan pembelajaran bagi peneliti selanjutnya dalam rangka melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan beban kerja, *stress* kerja, dan *work-life balance* untuk meningkatkan kinerja karyawan serta dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya di yang menunjukkan adanya ketertarikan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua *cognition* yaitu *content (values)* dan *intetions (tujuan)*, yang merupakan penanggung jawab untuk human behavior dalam pencapaian tujuannya masing-masing. Human behavior menjelaskan bagaimana cara orang memandang dunia sekitarnya untuk meningkatkan motivasi kerja. Mengacu pada penelitian dari Locke dalam Siregar (2021), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai 4 (empat) mekanisme dalam mencapai kinerja. Pertama, dengan *goal setting theory* dapat mengarahkan perhatian setiap individu untuk lebih memfokuskan pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, dengan penetapan tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan tindakan yang sesuai dengan perencanaan. Dari proses pencapaian tujuan tersebut serta keberhasilan karyawan dalam mengelola perusahaan dan mencapai target yang ingin dicapai tentu

didukung dengan beban kerja yang seimbang, tidak adanya *stress* kerja yang dirasakan karyawan, dan dukungan *work-life balance* dari perusahaan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2019). Menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Manik, 2018).

Menurut Wijaya (2021) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan, kinerja tersebut juga mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Anuar (2018) kinerja adalah sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Dan dapat disimpulkan dari beberapa pengertian menurut pakar

ahli diatas kinerja karyawan yaitu dimana karyawan bekerja untuk menghasilkan input atau output dan dapat disebut pula hasil kerja secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan agar kinerja diperusahaan tersebut dapat mencapai kesuksesan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Pusparani, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah :

- 1) Kepuasan seorang karyawan.
- 2) Kemampuan/kompetensi seorang karyawan.
- 3) Kepemimpinan.
- 4) Motivasi.
- 5) Lingkungan kerja.

Menurut (Setiawan, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, meliputi :

- 1) Efektifitas dan efisiensi Kepuasan.
- 2) Otoritas (wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

Menurut Putri (2022) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah pengalaman dalam sebab dapat meningkatkan kinerja seseorang karena semakin banyak variasi pekerjaan

dan obyeknya makin intensif pengalaman pekerjaan yang diperoleh oleh orang yang bersangkutan.

Sedangkan Menurut (Nisa, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah :

- 1) Karakteristik Orang seperti pikiran, perilaku, budi pekerti dan tabiat.
- 2) Input, faktor yang berasal dari dalam.
- 3) Output, faktor yang berasal dari luar.
- 4) Konsekuensi, dampak yang terjadi dari suatu keputusan yang diambil.
- 5) Umpan Balik, respons atau tanggapan dari seorang karyawan.

Menurut (Apriliana & Nawangsari, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Pendidikan, salah satu faktor dalam pengembangan sumber daya manusia karena dapat menambah wawasannya dalam berfikir maupun pola perilakunya setiap hari agar menjadi lebih baik.
- 2) Pengalaman kerja, seorang karyawan yang berpengalaman mempunyai atau menemukan ide-ide baru dalam memecahkan masalah yang sebelumnya pernah terjadi.
- 3) Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2019) adalah :

1) Kualitas (Mutu)

Kuantitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk uang, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (Jangka Waktu)

Waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) Penekanan Biaya

Penekanan biaya artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Pengawasan artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6) Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar karyawan maksudnya dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan peranan saling menghargai niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Menurut (Nurasisah & Burhanuddin, 2022) mengungkapkan indikator kinerja meliputi:

- a) Kualitas kerja yang terdiri dari empat indikator yaitu ketepatan waktu, ketelitian, kemampuan, dan keterampilan pegawai.
- b) Kuantitas kerja terdiri dari dua indikator yaitu memenuhi standar kinerja, dan pekerjaan rutin terlaksana dengan cepat.
- c) Keandalan terdiri dari tiga indikator yaitu inisiatif, rajin, dan kemampuan dalam bekerja.
- d) Sikap terdiri dari dua indikator yaitu loyalitas dan tanggung jawab pegawai, dan kerjasama tim.

Adapun menurut (Jufrizen, 2021) mengungkapkan dimensi dan indikator kinerja meliputi :

- 1) Kualitas kerja terdiri dari dua indikator yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai mekanisme, dan bekerja keras.
- 2) Kuantitas kerja terdiri dari dua indikator yaitu bekerja secara tim, dan saling mengisi dan saling mendukung.
- 3) Jam kerja terdiri dari dua indikator meliputi masuk dan pulang sesuai waktu, dan absensi selalu baik.
- 4) Kerjasama terdiri dari dua indikator yaitu memberikan tanggung jawab penuh, dan memberi penjelasan dengan baik.
- 5) Supervisi terdiri dari dua indikator yaitu tugas sesuai kemampuan, dan sesuai dengan waktu dan jumlah pekerjaan.

Menurut (Robbins, 2018) indikator kinerja meliputi :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas

Berbagai macam indikator di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan pada penelitian ini terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan yang termuat dalam kisi-kisi angket yang telah disediakan untuk diajukan kepada karyawan.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Abang & Nursiani, 2018).

Menurut Kasmir (2019) Beban kerja adalah adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Beban kerja adalah salah satu

aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan (Nadia, 2018)

Beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi (Kiki, 2018). Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Rohman, 2021).

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam meyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam menganalisis beban kerja, suatu lembaga/perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban yang diterima seorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya (Koesomowidjojo, 2021). Perusahaan

hendaknya memerhatikan faktor-faktor memengaruhi beban kerja, antara lain:

1) Faktor internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan keinginan atau persepsi (faktor psikis). Selain faktor fisik yang akan memengaruhi beban kerja, faktor psikis yang berupa motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi juga akan ikut memengaruhi beban kerja seorang karyawan.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

b) Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggungjawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, dan perencanaan karir. Sehingga pengajian atau pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

2.3.3 Indikator Beban Kerja

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar kerja yang harus diemban oleh karyawan (Koesomowidjojo, 2021) indikator tersebut antara lain:

1) Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tertentu berbeda satu sama lain.

2) Kondisi Pekerjaan

Kondisi Pekerjaan adalah tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan dan tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tugas.

3) Kerja Standar

Lamanya waktu kerja dalam rutinitas adalah satu bentuk beban kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

2.4 *Stress* Kerja

2.4.1 Pengertian *Stress* Kerja

Stress adalah suatu kondisi tegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang (Handoko, 2021). Menurut Robbins (2018) *stress* kerja pegawai adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Ningrat (2022) menyatakan bahwa *stress* kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang

berinteraksi dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. *Stress* kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaan. Menurut Ifawati (2019) *Stress* merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan. Wijaya (2022) menyatakan bahwa *stress* merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. *Stress* yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluar.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Stress* Kerja

Menurut Robbins (2018) ada beberapa faktor penyebab *stress* kerja, sebagai berikut :

1) Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus menggunakan sumber daya secara bersama sama atau menjalankan kegiatan bersama sama atau karena mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik kerja juga merupakan kondisi yang dipersepsikan ada antara pihak-pihak yang merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain.

2) Beban Kerja

Beban kerja adalah keadaan dimana pegawai dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai juga merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karena standar pekerjaan terlalu tinggi.

3) Waktu kerja

Pegawai selalu dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerja sesuai dengan yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaan pegawai merasa dikejar oleh waktu untuk mencapai target kerja.

4) Sikap pimpinan

Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja pegawai. Dalam pekerjaan yang bersifat *stressfull*, para pegawai bekerja lebih baik jika pimpinannya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan.

2.4.3 Indikator *Stress Kerja*

Menurut Robbins (2018) indikator *stress kerja*, yaitu :

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tututan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

Sedangkan menurut Gaya & Fernandez (2022) indikator *stress* kerja, yaitu :

- 1) Kondisi pekerjaan, meliputi beban kerja berlebihan dan jadwal bekerja.
- 2) *Stress* karena peran seperti ketidakjelasan peran.
- 3) Faktor interpersonal seperti kerjasama antar teman dan hubungan dengan pimpinan.
- 4) Perkembangan karier yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaan.
- 5) Struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, keterlibatan dalam membuat keputusan.

2.5 *Work-Life Balance*

2.5.1 *Pengertian Work-Life Balance*

Menurut Ricardianto (2018) *work-life balance* membantu manajer untuk menghubungkan pekerjaan dan kehidupan dimana memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan hasil kerja. Rondonuwu (2018) menyatakan *work-life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Work-life balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara waktu yang kita sediakan sebagai seorang *profesional* di tempat kerja dengan waktu yang kita sediakan sebagai *personal* di luar tempat kita bekerja (Chendra, 2023). Menurut Rohmawati (2021) *work-life balance* merupakan suatu keadaan dimana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga, serta tanggung jawab lain. *Work-life balance* adalah bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaannya Juita (2020).

Pratiwi (2021) menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam perannya yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* dan tingginya tingkat *work family facilitation* atau *work family enrichment*. Berdasarkan teori diatas, maka *work-life balance*

merupakan adanya keseimbangan waktu untuk melakukan kehidupan pribadi dan keluarga diluar tuntutan pekerjaan yang dilakukan.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Menurut (Ningsih & Rijanti, 2021) faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) sebagai berikut:

1) Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian dapat berpengaruh terhadap kehidupan seseorang dalam aktivitas kerja dan di luar kerja.

2) Karakteristik Keluarga

Karakteristik ini menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3) Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik ini meliputi pola kerja, beban kerja, *shift* kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

4) Sikap

Sikap merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial, dimana dalam sikap terdapat komponen seperti 22 pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak.

Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*.

2.5.3 Indikator *Work-Life Balance*

Terdapat indikator dalam mengukur *work-life balance* menurut (Ricardianto, 2018) terdapat beberapa dimensi dan indikator yang digunakan yaitu :

1) Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Merupakan keseimbangan antara waktu yang diberikan untuk bekerja dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga. Indikator ini merujuk pada :

- a) Aspek Keseimbangan
- b) Kesetaraan
- c) Waktu yang diberikan
- d) Waktu pada diri sendiri

2) Keseimbangan Keterlibatan (*Inovelment Balance*)

Membentuk pada psikologis individu dalam menyeimbangkan antara diri sendiri, keluarga dan karir dan komitmennya terhadap kepuasan dalam keputusan individu untuk menyeimbangkan kehidupannya, sehingga tidak terjadinya permasalahan dalam melaksanakan keseimbangan tersebut. Indikator ini merujuk pada :

- a) Membentuk psikologis individu
- b) Menyeimbangkan diri sendiri
- c) Kepuasan yang dipilih

3) Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Membentuk tingkat kepuasan individu terhadap keberhasilan individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

Indikator ini merujuk pada :

- a) Kepuasan individu
- b) Keseimbangan diri sendiri, keluarga dan karir

2.6 Gen Z

Subowo (2021) mendefinisikan Gen Z merupakan generasi yang sangat dekat terhadap teknologi digital. Menurut Amalia & Putri (2019) Gen Z adalah generasi yang telah mengenal internet serta *social media* bahkan semenjak mereka lahir. Komalasari (2022) mendefinisikan Gen Z atau *iGeneration* merupakan kelompok yang lahir pada periode tahun 1995 hingga 2010. Menurut Chandra (2019) ada enam kelompok generasi berdasarkan tahun kelahiran yaitu, *Veteran Generation* lahir tahun (1925-1946), *Baby Boom Generation* lahir tahun (1946-1960), *X Generation* lahir sekitar tahun (1960-1980), *Y Generation* pada tahun (1980-1995), *Z Generation* lahir tahun (1995-2010), dan *Alfa Generation* yang lahir pada tahun 2010 ke atas.

Pada setiap kelompok generasi tentu memiliki karakteristik berbeda-beda. Menurut Komalasari (2022) Gen Z atau sering disebut *iGeneration* memiliki karakteristik yaitu, karakteristik yang dimiliki masing-masing individu berbeda, pola komunikasi yang lebih terbuka daripada generasi sebelumnya, sangat terpengaruh dengan perkembangan teknologi di kehidupannya. Gen Z merupakan generasi yang multitasking karena mampu

melakukan semua kegiatan dalam satu waktu. Gen Z sudah mengenal teknologi dan terbiasa dengan gadget sejak dini sehingga berpengaruh terhadap kepribadian.

2.7 Hasil Penelitian Sebelumnya

Berikut penjelasan dari penelitian-penelitian terdahulu yang sudah diurutkan sesuai variabel X_1 , X_2 , X_3 .

2.7.1 Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Setyowati & Nurhayati (2019) melakukan penelitian tentang “*The Effect Of Workload And Job Characteristics On Employee Performance Through Work-School Conflict As Mediation Variable*”. Variabel dalam penelitian ini yaitu beban kerja dan karakteristik pekerjaan. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu SEM-PLS. Adapun hasil dari penelitian ini beban kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel beban kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel karakteristik pekerjaan dan teknik analisisnya.
- 2) Diyahanip, *et.al* (2022) melakukan penelitian tentang “*The Influence Of Workload, Work Environment, And Compensation On Employee Performance At Pt Bintang Selatan Agung*”. Variabel dalam penelitian ini yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana.

Adapun hasil dari penelitian ini beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel beban kerja dan teknik analisisnya, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel lingkungan kerja, dan kompensasi.

- 3) Munandar, *et.al* (2022) melakukan penelitian tentang “*Effect Of Workload And Organizational Justice On Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study On Employees Of Perumda Air Minum Tugu Tirta, Malang)*”. Variabel dalam penelitian ini yaitu beban kerja dan keadilan organisasi. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu analisis jalur. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu beban kerja dan keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel beban kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel keadilan organisasi dan teknik analisisnya.
- 4) Raharjo, *et.al* (2022) melakukan penelitian tentang “*The Effect of Transformational Leadership, Workload, and Compensation on Employee Performance*”. Variabel dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan kompensasi. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu Komponen atau Varians Berbasis *Structural Equation Model* (SEM). Adapun hasil dari penelitian ini yaitu beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan,

sedangkan kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel beban kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel kepemimpinan transformasional, dan kompensasi serta teknik analisisnya.

- 5) Tannady (2023) melakukan penelitian tentang “*Analysis of the Effect of Workload and Work Motivation on Employee Performance in Logistics Companies*”. Variabel dalam penelitian ini yaitu beban kerja dan motivasi kerja. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Adapun hasil dari penelitian ini beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel beban kerja dan teknik analisisnya, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel motivasi kerja.

2.7.2 Pengaruh Stress Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- a) Kurniawan, *et.al* (2018) melakukan penelitian tentang “*The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable*”. Variabel dalam penelitian ini yaitu konflik kerja, *stress* kerja, komitmen organisasi. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu analisis jalur (*path analysis*). Adapun hasil dari penelitian ini yaitu konflik kerja, *stress* kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel *stress* kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel konflik kerja, dan komitmen organisasi serta teknik analisisnya.

- b) Karim (2022) melakukan penelitian tentang “*The Effect of Work Stress on Employee Performance*”. Variabel dalam penelitian ini yaitu *stress* kerja. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu *stress* kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel *stress* kerja dan teknik analisisnya, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel beban kerja dan *work-life balance*.
- c) Setiawati, *et.al* (2022) melakukan penelitian tentang “*The Effects Of Workload And Supervisor Support On Work Stress And Employee Of Indonesian Navy Account Division Performance In East Java, Indonesia*”. Variabel dalam penelitian ini yaitu beban kerja dan *stress* kerja. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu Komponen atau Varians Berbasis *Structural Equation Model* (SEM). Adapun hasil dari penelitian ini yaitu beban kerja dan *stress* kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel *stress* kerja dan beban kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah teknik analisisnya.

- d) Widayati, *et.al* (2022) melakukan penelitian tentang “*The Effect Of Work Family Conflict, Job Stress, And Job Satisfaction On Employee Performance*”. Variabel dalam penelitian ini yaitu konflik pekerjaan keluarga, *stress* kerja, dan pekerjaan kepuasan. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu *Partial Least Square* (PLS). Adapun hasil dari penelitian ini yaitu konflik pekerjaan keluarga dan *stress* kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pekerjaan kepuasan positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel *stress* kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel konflik pekerjaan keluarga, dan pekerjaan kepuasan serta Teknik analisisnya.
- e) Armiami & Sofyandi (2023) melakukan penelitian tentang “*The Effect Of Work Discipline And Work Stress On The Performance Of Administrative Employees Of The General Bureau Of The Regional Secretariat Of West Java Province*”. Variabel dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dan *stress* kerja. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan *stress* kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel *stress* kerja dan teknik analisisnya, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel disiplin kerja.

2.7.3 Pengaruh *Work-Life Balance* (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Dousin, *et.al* (2019) melakukan penelitian tentang “*Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia*”. Variabel dalam penelitian ini yaitu *work-life balance*. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel *work-life balance* dan teknik analisisnya, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel beban kerja dan *stress* kerja.
- 2) Lngsih, *et.al* (2022) melakukan penelitian tentang “*Work-life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees*”. Variabel dalam penelitian ini yaitu *work-life balance* dan kompensasi. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu metode SEM-STATA. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel *work-life balance*, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel kompensasi dan Teknik analisisnya.
- 3) Setyanti, *et.al* (2022) melakukan penelitian tentang “*The Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee*

Performance”. Variabel dalam penelitian ini yaitu *burnout*, beban kerja dan *work-life balance*. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu *burnout* dan beban kerja dan *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel *work-life balance* dan teknik analisisnya, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel *burnout*, dan beban kerja.

- 4) Wahyudi, *et.al* (2022) melakukan penelitian tentang “*Effect Of Talent Management, Work-Life Balance And Organizational Commitment On Employee Performance And Job Satisfaction As Intervening Variables In Pt. Tuv Nord Indonesia*”. Variabel dalam penelitian ini yaitu *talent management*, *work-life balance*, dan komitmen organisasi. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu *talent management*, *work-life balance*, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel *work-life balance* dan teknik analisisnya, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel *talent management*, dan komitmen organisasi.
- 5) Malau (2023) melakukan penelitian tentang “*The Effect of Work-Life Balance on Higher Education Employee Performance: Moderation of Organizational Support and Job Satisfaction Level*”. Variabel dalam

penelitian ini yaitu *work-life balance*. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu PLS-SEM. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel *work-life balance*, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah teknik analisisnya.

