

## **BAB II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Tinjauan Teori**

#### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **a. Pengertian Manajemen**

Manajemen merupakan suatu seni dan ilmu yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan yang tujuannya telah ditetapkan lebih dahulu (Firmansyah & Mahardika, 2018). Komponen utama dalam manajemen adalah sumber daya manusia. Selain itu, dalam suatu organisasi banyak keterlibatan sumber daya yang lain dalam beroperasi, dengan demikian manajemen akan melibatkannya secara keseluruhan (Hasibuan, 2019).

Definisi lain manajemen menurut (Krisnandi, 2019) menyatakan bahwa manajemen suatu ilmu dan praktik yang terdiri atas berbagai strategi, proses, dan evaluasi. Semua jenis sumber daya dalam organisasi memiliki tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Untuk menjalankan seluruh praktik dalam ilmu manajemen diperlukan kerjasama melalui orang-orang dan sumber daya yang terkait di dalamnya dalam rangka mencapai tujuan (Sarina & Mardalena, 2017).

Berdasarkan definisi-definisi manajemen beberapa ahli di atas dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan ilmu, seni, dan proses kegiatan yang dilakukan dalam

upaya mencapai tujuan bersama secara maksimal dengan kerjasama antar anggota dengan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya (Ramadhani, 2023).

#### **b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Selain itu, dalam manajemen sumber daya manusia memiliki komponen-komponen yang termasuk di dalamnya adalah tenaga kerja manusia. Komponen tersebut saling mendukung antara yang satu dengan yang lainnya karena saling berkaitan (Hasibuan, 2016).

Sedangkan menurut (Bangun, 2016) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan. Dalam proses tersebut terdiri atas beberapa unsur yaitu pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, serta hal-hal untuk memperoleh suatu keadilan (Desseler, 2015).

## 2. Beban Kerja

### a. Pengertian Beban kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan atau tugas yang dimiliki oleh setiap karyawan yang dimana harus diselesaikan dalam satuan unit organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Hutabarat, 2017) Apabila karyawan mendapatkan tuntutan tugas diluar kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka hal tersebut dapat menimbulkan adanya beban kerja (Omar et al., 2015). Selain itu, beban kerja merupakan pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya (Mar'ih, 2017).

Sedangkan menurut (Sitepu, 2013) beban kerja merupakan besarnya tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan berdasarkan hasil kali antara kapasitas pekerjaan dan norma waktu yang menjadi tanggung jawab suatu karyawan. Beban kerja juga aktivitas yang dilakukan karyawan yang memerlukan proses mental dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam periode tertentu (Dhania, 2010). Dengan demikian, tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal (Jufrizen, 2022).

## **b. Indikator Beban Kerja**

Menurut (Putra, 2012), ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

### **1) Kondisi Pekerjaan**

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

### **2) Penggunaan Waktu**

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

### **3) 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.

### **4) Standar Pekerjaan**

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya pekerjaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### 3. Keseimbangan Kehidupan Kerja

#### a. Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut (Hafid & Prasetyo, 2017) keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadinya, memenuhi komitmen, dapat bertanggung jawab dengan kegiatan lain diluar pekerjaannya. Keseimbangan kehidupan kerja erat kaitannya dengan keseimbangan antara usaha dan jumlah waktu yang difokuskan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi mengatasinya (Obiageli et al., 2015). Penting bagi perusahaan untuk mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang seimbang.

Purohit & Patil (2013) *the work foundation*, yang sebelumnya dikenal sebagai *Industrial society*. Percaya bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang individu yang memiliki kontrol terhadap kapan, dimana dan bagaimana mereka bekerja. Hal ini hanya bisa dicapai ketika hak individu untuk memenuhi kehidupan baik di dalam maupun di luar pekerjaan diterima dan dihargai sebagai sebuah norma, yang saling menguntungkan bagi individu, kelompok bisnis, dan masyarakat (Purohit & Patil, 2013).

Sedangkan menurut (Singh & Khanna, 2011) keseimbangan kehidupan kerja adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan

pengembangan spiritual) disisi lain. Berdasarkan pengertian diatas, keseimbangan kehidupan kerja adalah keseimbangan hidup yaitu waktu luang, keluarga, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan (Singh & Khanna, 2011).

#### **b. Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Parkes & Langford (2008) indikator yang digunakan sebagai pengukuran keseimbangan kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi,
- 2) Memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan, dan
- 3) Tanggung jawab terhadap keluarga dan Perusahaan,
- 4) Memiliki waktu untuk melakukan hobi.

### 4. Lingkungan Kerja

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para karyawan baik secara fisik maupun non fisik akan memberi dorongan dan gairah karyawan sesuai kondisi di lingkungan kerja (Rizal, 2019). Dengan kesesuaian lingkungan kerja yang di dapatkan karyawan akan meningkatkan kinerja (Samson, Budianto & Kantini, 2017). Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang ada di sekitar lingkungan para pekerja yang dimana

para pekerja dapat terpengaruh dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan (Sunyoto, 2015).

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan karena seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan yang mengganggu kinerja karyawan seperti, pencehayaan, kontrol kebisingan, kebersihan dan keamanan di tempat kerja (Fatihuddin & Firmansyah, 2018). Di sisi lain, faktor utama dalam lingkungan kerja adalah tempat karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Hanaysha, 2017).

#### **b. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Ruang gerak karyawan,
- 2) Keamanan,
- 3) Hubungan antar karyawan,
- 4) Penerangan,
- 5) Kebisingan,
- 6) Suhu udara.

Sedangkan menurut (Schultz, 2010) indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Waktu jam kerja,
- 2) Kebosanan,
- 3) Waktu istirahat kerja,
- 4) Pekerjaan yang monoton,
- 5) Keletihan.

## 5. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian seorang karyawan dalam menuntaskan pekerjaan dalam waktu tertentu yang telah ditentukan (Paramithadewi, 2017). Selain itu, dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan kata lain merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Armstrong & Baron dalam Wibowo, 2017).

Keandalan karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mencakup konsistensi kinerja serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat (Pasaribu & Indrawati, 2016). Disamping itu, Dengan penilaian kinerja suatu organisasi dapat melihat sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian terhadap prestasi dapat memotivasi karyawan agar terdorong untuk bekerja lebih



baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja yang tepat dan konsisten (Susanto & Sukoco, 2019).

Sedangkan menurut (Johari et al., 2018) Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan sumber daya yang ada. Melaksanakan pekerjaan harus sesuai hasil yang telah diharapkan (Wibowo, 2017). Untuk mencapai hasil yang diharapkan kinerja karyawan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan (Kristanti, 2017) .

#### **b. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut (Barnard & Quinn dalam Prawirosentono, 2008) adalah sebagai berikut:

Efektifitas dan efisiensi Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apa bila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidak puasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang tidak dicari-cari tidak penting/remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

**Disiplin**

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

**Otoritas dan Tanggung Jawab**

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah kepada bawahan, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisah atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

**Inisiatif**

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Gomes, 2003) Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kualitas pekerja (Quality of work)
2. Pengertahuan kerja (Job Knowledge)
3. Kerja sama (Cooperation)
4. Keteguhan (Dependability)

## B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan pengukuran variabel yang digunakan dapat melihat sumber referensi beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian (Peneliti, Tahun)	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Beban Kerja dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa <i>Covid-19</i> pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan (Willy Yusnandar, 2022)	1. <i>Work life balance</i>	McDonald & Bradley (2005) indikator <i>WLB</i> yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.	Secara parsial dan simultan dampak <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan wanita selama pandemic <i>covid 19</i> di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan.
		2. Beban kerja	Bahri (2022) target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan.	Bahwa secara parsial dan simultan dampak Beban kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan wanita selama pandemic <i>covid 19</i> di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan.
		3. Kinerja	Rivai & Mohd (2008) kualitas,	Beban kerja dan <i>Work Life Balance</i> berpengaruh

No	Judul Penelitian (Peneliti, Tahun)	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
			kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.	terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di PT.Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan selama pandemic Covid-19.
2	Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Work Life Balance</i> dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Dungus Cariang Bandung (Kakang Rian Nugraha Efendi, Sri Suwarsi, 2022)	1.Beban kerja	Menurut Suci R. Mar'ih (2017) seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Work Life Balance</i> karyawan PT.Sicepat Dungus Cariang Bandung
		2.Work life balance	Pandiangan (2018) “pekerjaan“ (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual).	<i>Work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sicepat Dungus Cariang Bandung.
		3.Kinerja	Sumardjo & Priansa (2018) perilaku yang nyata yang	Kinerja karyawan pada PT.Sicepat Dungus Cariang Bandung

No	Judul Penelitian (Peneliti, Tahun)	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
			ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan.	dikategorikan cukup baik
3	<p style="text-align: center;">THE RELATIONSHIP BETWEEN AUTONOMY, WOR KLOAD, AND WORK-LIFE BALANCE TO JOBPERFORMANC E OF FEMALE LECTURERS ATPRIVATE UNIVERSITIES DURING PANDEMIC COVID-19 (Palupi, Bernarto, &amp; Nahar, 2022)</p>	1. Work life balance	Johari et al., 2018). Potential workers most favour organizations that grasp the work-life balance idea, and they will be in favor of being chosen as the favourite institutions to work for.	Work-life balance has a positive relationship with job performance
		2. Workload	Johari et al. (2018) stated that long working hours because of additional workload might inverse affect work fulfilment as this condition meddles with one's	the workload has a negative relationship with job performance.

No	Judul Penelitian (Peneliti, Tahun)	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
			prosperity at work.	
		3.Performance	Johari et al. (2018) condition at work, inspiration, and the capacity to carry out the responsibility	Job performance has a positive relationship with wlb and the workload has a negative relationship with job performance.
4	TEACHER PERFORMANCE REVIEWING FROM AUTONOMY, WORKLOAD AND JOB SATISFACTION THROUGH BALANCE OF LIFE AND WORK AS MEDIATION IN PRIVATE SCHOOL (Fadhilah, Mursito & Aryati 2022)	1.Performance	Johari et al (2017) Here are some factors that can affect a person's performance, among others, are the work environment, work motivation and self-ability to do work.	The results showed that the positive and significant effect on teacher performance through work-life balance.
		2.Workload	Rolos, et al (2018) Workload refers to all activities that involve the time employees spend in performing their duties, responsibilities and professional interests in the	The results showed that the variables of workload had a positive and significant effect on teacher performance through work-life balance.

No	Judul Penelitian (Peneliti, Tahun)	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
			workplace, either directly or indirectly.	
		3.Work life balance	Johari and Iwani (2017) define this concept as the extent to which a person is engaged and equally satisfied with their work and personal roles and asserts that success in achieving a work-life balance can bring many benefits to employers because employees are more motivated, productive, and more productive. and can reduce stress.	The results showed that the work-life balance variable had a negative and significant effect on teacher performance.
5	PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Sulastri & Onsardi, 2020)	1.Beban kerja	Putra (2012) target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan	Pengaruh negatif yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pada dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.

No	Judul Penelitian (Peneliti, Tahun)	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
			waktu, standar pekerjaan	
		2.Kinerja	Chester I.. Barnard dan Robert E.Quinn dalam Prawirosentono (2008) otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif.	Pengaruh negatif yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pada dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.
6	<p style="text-align: center;">PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BALIGE SUMATERA UTARA (Mutiara S. Siburian Riane Johnly Pio Sofia A. P Sambul, 2021)</p>	1.Beban kerja	Mudayana dalam Hannani dan Ilyas (2016) salah satu indikator beban kerja adalah lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada di sekitar karyawan.	Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja maupun dengan kinerja karyawan.
		2.Lingkungan kerja	Sedarmayanti (2017) kebisingan , suhu udara ruang gerak karyawan, keamanan, dan hubungan karyawan.	Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
		3.Kinerja	Mangkunegara (2017) kualitas,	Pengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan



No	Judul Penelitian (Peneliti, Tahun)	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
			kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.	pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara.
7	PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI <i>WORK LIFE BALANCE</i> (STUDI KASUS PT. TELKOM INDONESIA REGIONAL V) (Siti Nurwahyuni, 2019)	1.Kinerja	Menurut Sitepu (2013) indikatornya yaitu target waktu, target perusahaan, dan target per unit atau pribadi.	The results show that the workload was not gave a significant impact to employee performance of PT.Telkom Indonesia Regional V
		2.Beban kerja	Omar et al. (2015) ketidakmampuan memenuhi target, jam kerja melebihi 1 shift, lembur dihari libur, keharusan bekerja dalam waktu yang cepat, beban kerja mempengaruhi aktivitas harian, adanya masalah di tempat kerja, tingkat kelelahan, tekanan waktu dalam bekerja, dan tingkat kesibukan yang tinggi sehingga	Workload has a significant negative impact on work life balance.

No	Judul Penelitian (Peneliti, Tahun)	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
		3. Work life balance	<p>mengganggu konsentrasi bekerja.</p> <p>Parkes dan Langford (2008) keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tanggungjawab terhadap keluarga dan perusahaan, memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan, dan memiliki waktu untuk melakukan hobi.</p>	Work life balance has a significant positive impact on employee performance.
8	Effect of Workload on Employee Performance through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java (Syihabudhin, Elfia Nora, Lohana Juariyah, Afwan Hariri, & Ofan Dhika, 2019)	1. Workload	Rahayu delivers the workload category (two) i.e. quantitative workloads and qualitative workloads [2]. Quantitative workloads show a greater amount of work to do, such as high enough work hours and considerable working pressure.	Indirect workload has a positive effect on performance through work life balance at Ollino Garden Hotel Malang.

No	Judul Penelitian (Peneliti, Tahun)	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
			Qualitative workloads are related to the ability for workers to carry out their work.	
		2. Work life balance	Hudson in Umartiwi, in which the indicator is a balance, engagement balance and balance satisfaction.	Work life balance has a positive and significant effect on performance
		3. Performance	Prawirosentono, Gomes and Robbins where the indicator is 7 namely quantity, timeliness, effectiveness, discipline, corporation, initiative and personal quality.	Indirect workload has a positive effect on performance through work life balance at Ollino Garden Hotel Malang.

### C. Kerangka Konseptual Penelitian

Pada penelitian ini variabel beban kerja sebagai variabel X1 (Independen) yang di mana beban kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat dari tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan

dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal (Jufrizen, 2022). Berdasarkan penjelasan hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan yang telah dipaparkan di atas sehingga dapat digolongkan indikator beban kerja yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan (Putra, 2012).

Selanjutnya variabel keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel X2 (Independen) yang di mana keseimbangan kehidupan kerja dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja dapat dilihat pada keseimbangan hidup yaitu waktu luang, keluarga, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan (Singh & Khanna, 2011). Berdasarkan penjelasan hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan yang telah dipaparkan di atas sehingga dapat digolongkan indikator keseimbangan kehidupan kerja yaitu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tanggungjawab terhadap keluarga dan perusahaan, memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan, dan memiliki waktu untuk melakukan hobi (Singh & Khanna, 2011).

Variabel berikutnya yaitu lingkungan kerja sebagai variabel X3 (Independen) yang di mana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hubungan antara lingkungan kerja

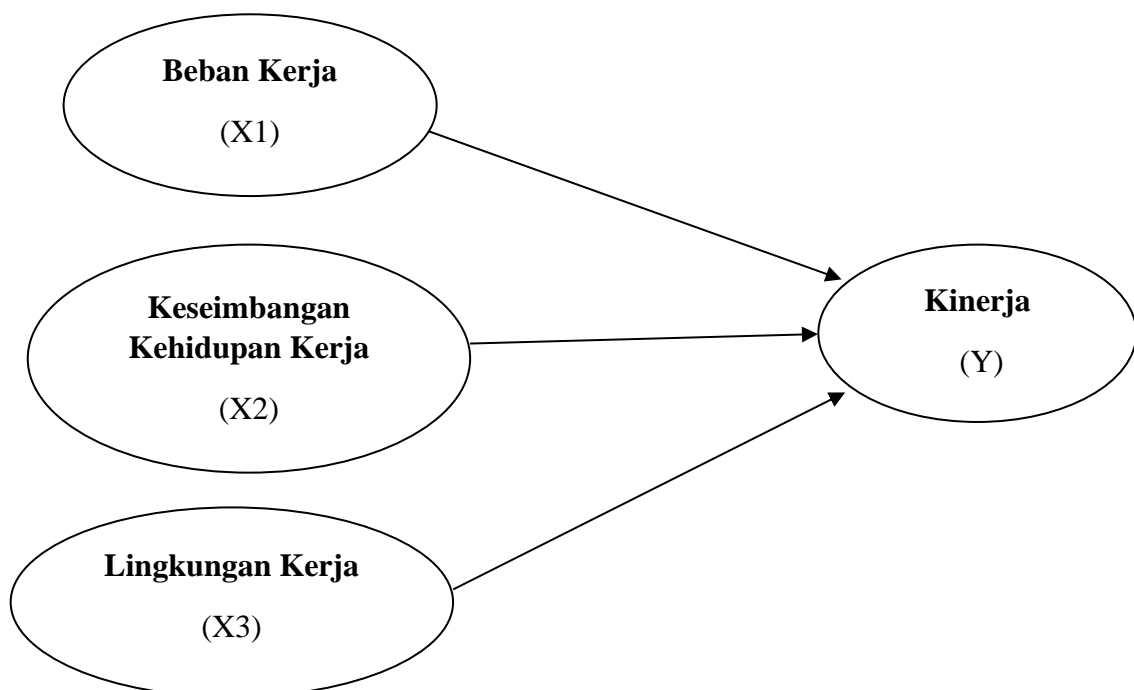
dan kinerja karyawan dapat dilihat dari pengaruh lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dapat mencapai hasil yang memuaskan jika ditunjang dengan lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2017). Selain itu, lingkungan kerja juga akan mempengaruhi para karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan (Sunyoto, 2015).

Variabel kinerja pada penelitian ini sebagai variabel Y (Dependen) yang di mana variabel tersebut akan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada perusahaan atau organisasi. Kinerja pada umumnya sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan sumber daya yang ada (Johari et al., 2018). Melaksanakan pekerjaan harus sesuai hasil yang telah diharapkan (Wibowo, 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat dijelaskan fenomena yang berkaitan dengan hasil penelitian yang berbeda (*gap research*). Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan (Yusnandar, 2022) dengan hasil peneltian secara parsial dan simultan dampak *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan wanita selama pandemic *covid 19* di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan. Hal serupa dibuktikan oleh (Sulastri & Onsardi, 2020) dengan hasil penelitian pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pada dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.

Sedangkan menurut (Kakang Rian Nugraha Efendi, Sri Suwarsi, 2022) membuktikan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* (keseimbangan kehidupan kerja) karyawan PT. Sicepat Dungus Cariang Bandung. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, masih terdapat beberapa hasil penelitian yang berbeda sehingga perlu dilakukan penelitian secara mendalam untuk membahas fenomena yang terjadi pada perusahaan Bumi Karsa, Makassar.

Kerangka konseptual sendiri merupakan kerangka atau bagan yang menggambarkan hubungan antar konsep yang akan dikembangkan. Kerangka konseptual bertujuan untuk mempermudah dalam melakukan penelitian agar penelitian lebih terarah sesuai dengan tujuan (Fatchurrozi, 2013). Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

#### D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dipaparkan di atas, maka dengan ini peneliti dapat membuat hipotesis “Pengaruh Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bumi Karsa, Makassar) adalah sebagai berikut:

1. Diduga beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Bumi Karsa, Makassar.
2. Diduga keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Bumi Karsa, Makassar.
3. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Bumi Karsa, Makassar.