

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah produktivitas setiap karyawan, yang menghasilkan manfaat fisik dan tidak berwujud. Kinerja adalah input dan output dari tujuan yang dinilai berdasarkan hasil dan proses memperolehnya. Kinerja karyawan dapat dicirikan sebagai reaksi dalam bentuk perilaku yang menampilkan hasil belajar yang dilakukan oleh pekerja, termasuk hasil dari bakat mental dan psikologis mereka.

Hal ini sejalan dengan pernyataan (Silaen et al., 2021) "Penilaian kinerja" adalah dampak pada evaluasi yang sistematis dengan berlandaskan atas sekelompok parameter untuk aktivitas kinerja akan mencakup parameter input dan output serta indikator anggapan, faedah, serta kekurangan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Ramadhana (2025) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:" a. "Personal Faktor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen individu." b. "*Leadership Factor*, menentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*." c. "*Team Factors*, disampaikan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja." d. "*System Factor*, disampaikan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi." e. "*Contextual Situational*, disampaikan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan Arfandi (2023) dimensi dan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- (1) Mutu,
- (2) Kapasitas,
- (3) tepat waktu,
- (4) Keefektifan,
- (5) Independensi atasan.

2.1.2 Work-Life Balance

2.1.2.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Menurut Maulani (2025) *work-life balance* merupakan keadaan dimana seseorang berupaya menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga dengan mengatur jumlah waktu yang digunakan untuk meminimalisir terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Work life balance merupakan konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik didalam pekerjaan maupun didalam kehidupan pribadi (Mardiani & Widiyanto, 2021).

2.1.2.2 Indikator *Work-Life Balance*

Berdasarkan Maulani (2025), terdapat dimensi dan indikator dalam mengukur *work-life balance* yaitu:

1. Keseimbangan waktu, kemampuan karyawan dalam mengalokasikan waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Keseimbangan keterlibatan, berkaitan dengan tingkat keterlibatan fisik dan psikologis karyawan dalam menjalankan peran kerja dan peran kehidupan pribadi.
3. Keseimbangan kepuasan, tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai selisih antara kapasitas atau kemampuan seorang pekerja dengan tuntutan tugas yang harus diselesaikan, yang meliputi aspek fisik dan mental (Susilawati et al., 2025).

Menurut Sugiyono (2019), beban kerja adalah tekanan yang dialami secara fisik atau mental saat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan, sementara Hasibuan (2021) menekankan bahwa beban kerja merupakan totalitas aktivitas fisik dan mental yang dipengaruhi oleh jam kerja, kondisi lingkungan, dan ekspektasi manajemen. Beban kerja yang tidak proporsional dapat mengakibatkan kelelahan dan penurunan (Gobel et al., 2023).

2.1.3.2 Indikator Beban Kerja

Berdasarkan Maulani (2025), terdapat dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban Waktu, jumlah tugas dan aktivitas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.
2. Beban Usaha Mental, tingkat usaha kognitif yang harus dikeluarkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Beban Tekanan Psikologis, tingkat tekanan emosional dan psikologis yang dirasakan karyawan akibat tuntutan pekerjaan.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

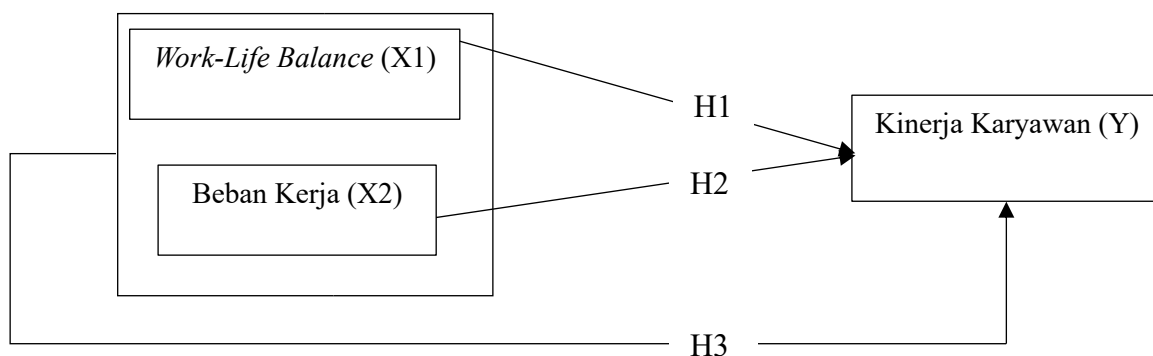
Untuk memperkuat landasan penelitian ini, berikut adalah ringkasan penelitian terdahulu yang relevan dengan judul "Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur".

Tabel 2. 1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Minata P. A., Halin, H., & Wulandari, T. (2024)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kage Dwijaya Palembang	X1: <i>Work-Life Balance</i> X2: Beban Kerja Y: Kinerja Karyawan	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>work-life balance</i> berpengaruh kontekstual.
2.	B, Yoshita Puteri Ribhan Rusdi, Zainnur M. (2025)	<i>The Effect of Workload and Work-life Balance on Employee TurnoverIntention: The Moderating Role of Organizational Support</i>	X1: <i>Work-Life Balance</i> X2: Beban Kerja Y: Kinerja Karyawan	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan.
3.	Imamah, I., Hartati, W., & Sukartini, M (2025)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seyang Activewear Cirebon	X1: Beban Kerja X2: <i>Work-Life Balance</i> Y: Kinerja Karyawan	<i>Work-life Balance</i> dan Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja jika tidak dikelola dengan baik.
4.	Ulfiyana, Ana (2024)	Pengaruh beban kerja, <i>work life balance</i> , <i>job insecurity</i> terhadap kinerja karyawan PT Sinar Dunia	X1: <i>Work-Life Balance</i> X2: Beban Kerja X3: <i>Job Insecurity</i> Y: Kinerja Karyawan	Ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Maulani, Dinda Sopha Marliani, Sari Yulawati, July (2025)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)	X1: Beban Kerja X2: <i>Work Life Balance</i> Y: Kinerja Karyawan	Beban kerja tinggi meningkatkan tekanan psikologis dan menurunkan kinerja karyawan.

		Kabupaten Karawang		
6.	Ramadhani & Putri (2025)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	X1: <i>Work-Life Balance</i> Y: Kinerja Karyawan	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Gobel, Khofifa Moonti, Usman Bahsoan, Agil (2023)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfamart	X1: Beban Kerja Y: Kinerja Karyawan	Beban Kerja Berpengaruh Positif Terhadap kinerja karyawan.
8	Arfandi, Arfandi Kasran, Muhammad (2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	X1: <i>Work Life Balance</i> X2: gaya kepemimpinan Y: Kinerja karyawan	Kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Mardiani, Inna Nisawati Widiyanto, Alfin (2021)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri	X1: Pengaruh <i>Work Life Balance</i> X2: Lingkungan kerja X3: kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Tufaila, N., & Santoso, Y. H (2021)	Peran Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Jaringan PT PLN (Persero) UP3 Bojoneoro	X1: Beban Kerja X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja karyawan	Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pikir



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya *work-life balance* dan beban kerja. Kedua variabel tersebut dipandang memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di organisasi.

2.4.1 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Teori *work-life balance* menjelaskan bahwa keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi kondisi psikologis dan perilaku kerja individu. Menurut Maulani et al. (2025), *work-life balance* merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional sehingga meminimalkan konflik peran. Keseimbangan tersebut memungkinkan karyawan memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, tingkat stres yang lebih rendah, serta motivasi kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian oleh Ramadhani dan Putri (2021) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Minata et al. (2024) yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat *work-life balance* yang baik mampu mencapai kinerja yang lebih optimal. Selanjutnya, Hartati (2025) membuktikan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian teori dan temuan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Teori beban kerja menyatakan bahwa beban kerja merupakan perbandingan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas kerja individu. Menurut Tarwaka (2015), beban kerja yang

melebihi kemampuan fisik dan mental karyawan dapat menimbulkan kelelahan, stres, serta penurunan konsentrasi kerja. Kondisi tersebut akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, Sundari dan Andi (2025) menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi, terutama beban usaha mental dan tekanan psikologis, dapat menurunkan efektivitas kerja dan kualitas hasil pekerjaan. Penelitian oleh Sembiring (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Pitriyani dan Jaya (2024) yang menyatakan bahwa peningkatan beban kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Selain itu, Revanza et al. (2025) membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan uraian teori dan temuan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Teori *Job Demands–Resources (JD-R Model)* menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*). Dalam konteks ini, beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang dapat menguras energi karyawan, sedangkan *work-life balance* berperan sebagai sumber daya yang membantu karyawan mengelola tuntutan tersebut. Kombinasi antara beban kerja yang terkendali dan *work-life balance* yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Minata et al. (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Pitriyani dan Jaya (2024) serta Revanza et al. (2025) juga menemukan bahwa kedua variabel tersebut

secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian teori dan temuan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: *Work-life balance* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.