

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Beban Kerja

2.1.1.1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Sedangkan menurut Wiranata (2014:7) beban kerja adalah: “Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesai oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”. Selanjutnya menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Berdasarkan definisi di atas, dapat di simpulkan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki, agar beban kerja tersebut dapat terselesaikan dan tidak menjadi beban kerja yang berkepanjangan.

2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja seorang karyawan disuatu perusahaan, Menurut Koesomowidjojo (2017:24) faktor tersebut yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

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 yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

b. Tugas-tugas fisik

Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

c. Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Tarwaka (2010) tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

1. Faktor tuntutan tugas. Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisa tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga. 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.
3. Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

2.1.1.3. Dampak Beban Kerja

Irawati (2017) menyatakan bahwa beban kerja dapat mengakibatkan dampak negatif bagi karyawan yang berupa :

1. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan karyawan terlalu lelah sehingga mengakibatkan karyawan menjadi sakit. Hal ini menyebabkan tingkat absensi terlalu tinggi dan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi serta mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan

2. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang berlebihan dan terlalu berat serta tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, mengakibatkan penurunan kualitas kerja yang tidak sesuai dengan standar kerja karena kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, akurasi kerja, pengawasan diri

3. Keluhan pelanggan

Hasil kerja yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan pelanggan yang diberikan karyawan dapat menimbulkan keluhan, sehingga keluhan tersebut menjadi tekanan untuk karyawan.

2.1.1.4. Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2014:23) dimensi dan indikator beban kerja berupa :

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2. Beban mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3. Beban waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

2.1.2. Tekanan Waktu

2.1.2.1. Pengertian Tekanan Waktu

Menurut Bjorvatn et al. (2020) tekanan waktu didefinisikan sebagai persepsi akan kelangkaan waktu yang tersedia bagi individu dalam menyelesaikan tugas ataupun serangkaian tuntutan tugas yang diberikan kepadanya.

Sementara menurut Skerlavaj et al. (2018) mengartikan tekanan waktu sebagai salah satu sumber daya dalam pekerjaan yang berharga bagi karyawan yang ketika dihadapkan akan membuat mereka secara eksklusif berfokus dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Maruping et al. (2015) tekanan waktu merupakan properti milik tim bersama yang berasal dari pengalaman umum dan persepsi yang berada pada anggota tim. Selain itu tekanan waktu dapat dikonseptualisasikan sebagai perasaan tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan sesuatu dan terusmenerus menjadikannya terburu-buru (Hilbrecht, Zuzanek & Mannell, 2007).

2.1.2.2. Tekanan Waktu Dalam Pengambilan Keputusan

Berdasarkan hasil tinjauan literatur yang dilakukan oleh Skinner dan Parrey (2019) dan Conte (2015) mengungkap terdapat berbagai efek tekanan waktu dalam pengambilan keputusan, yaitu :

1. Tekanan waktu mempengaruhi kualitas pengambilan keputusan dengan temuan umum bahwa individu secara signifikan berkinerja lebih buruk ketika berada dibawah tekanan waktu.
2. Hasil studi menemukan secara konsisten bahwa ketika seseorang berada dibawah tekanan waktu maka strategi pengelolaan informasi yang dimilikinya

juga berubah. Yaitu dengan dibatasinya pilihan informasi yang tersedia untuk mencapai sesuai yang bisa diperoleh dengan cepat dan mudah.

3. Ditemukan bahwa kelompok yang bekerja dengan pemberian waktu yang lebih sedikit dibanding kelompok lainnya mengerjakan tugasnya dengan lebih stres dan berakhir pada hasil keputusan yang kurang memuaskan.
4. Tingkatan manapun pada tekanan waktu dapat menyebabkan stres dan kepanikan pada individu yang pada akhirnya menyebabkan individu menggunakan waktu secara tidak efisien pada terganggunya keputusan pada kinerja.

2.1.2.3. Indikator Tekanan Waktu

Menurut Roxburgh (dalam Nujjiya, 2015) menjelaskan terdapat dua indikator terhadap tekanan waktu, yaitu:

2. Batas dan pilihan

Batas dan pilihan mengacu kepada kesempatan individu memilih satu atau beberapa tugas untuk dikerjakan.

3. Tempo

Tempo merujuk kepada batasan waktu yang dimiliki individu untuk menyelesaikan tugasnya.

2.1.3. Kelelahan Emosional

2.1.3.1. Pengertian Kelelahan Emosional

Menurut Pines dkk (dalam Meilantifa, 2018), kelelahan emosional adalah kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Kelelahan emosional merupakan respons terhadap stres yang berlebihan atau akibat ketidakpuasan dalam pekerjaan

Kelelahan emosional menurut Karatepe (2013:616), adalah kelelahan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tidak dapat mengelola antara peran dan konflik yang terjadi pada pekerjaan dan keluarga.

Menurut Suminar et al. (2013:164), kelelahan emosional adalah kelelahan yang timbul karena seseorang yang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan

berkomitmen pada pekerjaannya, sehingga bekerja terlalu banyak dengan waktu yang lama oleh sebab itu mereka mengesampingkan kebutuhan dan keinginan (keluarga) dan menimbulkan perasaan tertekan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosional adalah rasa lelah yang di alami oleh setiap individu yang terjadi ketika individu tersebut diberatkan oleh suatu tuntutan atau tugas, sehingga rasa lelah itu muncul dan berakibat pada emosi yang bisa naik turun.

2.1.3.2. Aspek Kelelahan Emosional

Menurut Maslach et al. (dalam Poernomo, 2015) terdapat 3 aspek dalam kelelahan emosional, yaitu:

1. Fisik

Fisik individu ditandai dengan meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, gangguan lambung, gangguan pernafasan, lebih sering berkeringat, kepala pusing, kanker, ketegangan otot dan susah tidur.

2. Emosi

Emosi terdapat di dalam komponen afektif manusia. Kelelahan dalam emosi yaitu: mudah lupa, sulit berkonsentrasi, mudah menanggapi, mengalami kebosanan, tidak percaya diri, mudah putus asa, mudah cemas, gelisah, sulit beradaptasi, mengurung diri, mudah marah dan kesepian.

3. Mental

Mental merupakan kelelahan yang berupa kecemasan, ketegangan, bingung, sensitive, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, kesepian, depresi, dan mengasingkan diri, ketidakpuasan kerja, lelah mental, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan semangat hidup, serta menurunnya harga diri dan rasa percaya diri.

2.1.3.3. Gejala Kelelahan Emosional

Menurut Freudenberger et al. (dalam Talahatu, 2018) Terdapat beberapa tanda dan gejala terjadinya kelelahan emosional, yaitu :

a. Kelelahan Berat

Individu menyalahkan kelelahan yang dirasakannya dan beban kerja mereka yang meningkat. Individu mulai tidak menyukai pekerjaannya, lingkungan kerja, dan orang yang terhubung dengan pekerjaan mereka

b. Penarikan diri

Ketika pekerja merasa sedih oleh orang dan situasi di pekerjaan, individu menjadi tidak peduli dan menjauh dari hal-hal yang melibatkan mereka, menjauhkan diri dan melepaskan diri.

c. Kebosanan dan sinisme

Individu sulit untuk tetap tertarik pada apa yang terjadi. Individu mulai mempertanyakan yang dilakukan mereka di kehidupannya. Mereka menjadi skeptis pada motivasi dan orang lain.

d. Ketidak sabaran dan mudah tersinggung

Individu biasanya selalu dapat melakukan pekerjaan mereka dengan cepat dan melanjutkan ke hal lain. Ketika kelelahan meningkat dan kemampuan mereka sendiri untuk menyelesaikan sesuatu berkurang. Mereka menjadi tidak sabaran dan mudah tersinggung.

e. Anggapan tidak dihargai

Usaha yang dilakukan semakin besar tidak diimbangi energi individu dalam melakukan pekerjaan mereka. Individu merasa hasil yang didapat tidak sesuai harapan mereka dan individu merasa sedih dengan kurangnya penghargaan yang ditunjukkan orang kepadanya.

f. Keluhan psikosomatis

Individu mengalami keluhan psikosomatik yang disebabkan oleh stres dan ketegangan emosional. Mereka memiliki keluhan penyakit seperti sakit kepala, pilek, sakit punggung, dan lain lain.

g. Penyangkalan perasaan

Individu menyangkal perasaan mereka terhadap kegagalan juga masalah yang mereka alami dan menghindari ketakutan yang mereka alami.

2.1.3.4. Indikator Kelelahan Emosional

Menurut Wright dan Cropanzano (dalam Nujjiya 2015), terdapat dua indikator penting dalam kelelahan emosional :

2. Kelelahan fisik

Kelelahan fisik individu ditandai dengan meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, gangguan lambung (gangguan gastrointestinal), mudah terluka, mudah lelah secara fisik, kematian, gangguan pernafasan, lebih sering berkeringat, kepala pusing (migran), kanker, ketegangan otot serta problem tidur (seperti sulit tidur, terlalu banyak tidur).

3. Kelelahan psikologis

Kelelahan psikologis menyebabkan mudah lupa, sulit konsentrasi, mudah menangis, mengalami kebosanan, tidak percaya diri, putus asa, mudah cemas, gelisah, sulit beradaptasi, mengurung diri, mudah marah, dan kesepian.

2.1.4. Work Life Balance

2.1.4.1. Pengertian Work Balance

Work life balance diartikan oleh Parkes et al (dalam Pratiwi, 2019) sebagai individu yang dapat bertanggung jawab dan berkomitmen penuh dalam menjalankan perannya baik di keluarga maupun pekerjaan.

Astiti et. all (2016) berpendapat bahwa work life balance adalah kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan peran untuk memenuhi tanggung jawab pada pekerjaan, tanggung jawab pada keluarga, tanggung jawab pribadi serta tanggung jawab pada kehidupan sosial diluar keluarga dan pekerjaan.

Selanjutnya Fisher dalam Gunawan et al. (2019) mendefinisikan work life balance sebagai suatu keseimbangan tanggung jawab dan peran antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang berjalan beriringan tanpa mengorbankan ataupun mengutamakan salah satu sisi kehidupan.

Penjelasan lain tentang work-life balance oleh McDonald et al (dalam Ayu, 2020) adalah merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.

Berdasarkan definisi-definisi di atas maka dapat di simpulkan bahwa work life balance adalah kemampuan setiap individu dalam menjalankan perannya baik di dalam dunia pekerjaan maupun kehidupan pribadinya agar dapat di jalankan dengan seimbang tanpa mendahulukan salah satu nya.

2.1.4.2.Faktor-faktor yang mempengaruhi Work Life Balance

Faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu dalam meraih keseimbangan kehidupan kerja (Work Life Balance) menurut Paulose dan Sudarsan (2014:5) sebagai berikut:

1. Gender

Peran seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga secara traditional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjun dalam dunia kerja.

2. Perencanaan kerja

Perencanaan jam kerja yang fleksibel dari kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk dapat menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya diluar pekerjaan.

3. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi dapat berupa dukungan dari atasan atau rekan kerja yang dapat mempengaruhi kesimbangan kehidupan kerjanya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan maka semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja seorang pegawai.

4. Dukungan keluarga

Hal ini begitu penting karna awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energy yang positif untuk bekerja dengan baik hingga mencapai work l ife balance.

5. Job stress

Ketidaknyamanan atau situasi tegang dilingkungan pekerjaan mengakibatkan pegawai cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

2.1.4.3. Indikator-indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance)

Indikator-indikator untuk mengukur Work-Life Balance menurut McDonald et al (2017) terdiri dari:

1. Time balance (keseimbangan waktu), Time balance merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
2. Involvement balance (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan). merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Sedangkan menurut Fisher dalam Adiningtyas dan Mardhatillah (2016) menyatakan terdapat empat komponen work-life balance menjadi dasar dalam mengembangkan alat ukur work-life balance. Pengembangan alat ukur tersebut menghasilkan butir-butir yang digolongkan menjadi empat dimensi, yaitu:

- (1) WIPL (Work Interference With Personal Life).

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu.

- (2) PLIW (Personal Life Interference With Work).

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.

- (3) PLEW (Personal Life Enhancement of Work).

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.

- (4) WEPL (Work Enhancement of Personal Life).

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian terdahulu perlu direview untuk mengetahui masalah-masalah atau isu-isu apa saja yang pernah dibahas oleh orang-orang terdahulu yang berkaitan dengan tema yang sedang dibahas. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dari jurnal, peneliti menemukan bahwa sebelumnya telah ada penulis lain yang juga membahas mengenai variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Nujjiya (2015) penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh tekanan waktu, kelelahan emosional, kepemimpinan transformasional, dan faktor demografis terhadap work-life balance pada pekerja TI. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan skala yang mengukur work-life balance, tekanan waktu, kelelahan emosional dan kepemimpinan transformasional. Penelitian kuantitatif dengan analisis regresi berganda ini melibatkan 140 karyawan yang bekerja pada bidang TI, dan menggunakan jenis pengambilan sampel non probability sampling dengan teknik accidental sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama dari tekanan waktu, kelelahan emosional, kepemimpinan transformasional (visi, komunikasi inspirasional, stimulus intelektual, kepemimpinan suportif, dan pengakuan personal), dan faktor demografis (usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa jabatan, serta tingkat pendidikan) terhadap work-life balance sebesar 27.5%. Adapun variabel yang memberikan pengaruh signifikan terhadap work-life balance adalah variabel tekanan waktu, kelelahan emosional, dan kepemimpinan suportif.

Penelitian kedua, Zarah (2020) dengan judul pengaruh work-life balance terhadap kesejahteraan psikologis wanita yang bekerja di perusahaan BUMN. Subjek penelitian ini berjumlah 349 orang wanita yang bekerja di perusahaan BUMN. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan alat ukur berupa skala work-life balance dan skala kesejahteraan psikologis. Data analisis secara statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis statistik menunjukkan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Koefisien determinan (R square) menunjukkan nilai

sebesar 0,199 artinya kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh work-life balance sebesar 19,9%. Kondisi kerja dan lingkungan kerja yang menuntut individu terus produktif, serta tekanan waktu kerja merupakan tantangan bagi individu yang berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis. Penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi pembuat kebijakan untuk pelaksanaan kebijakan sumber daya manusia yang lebih baik, seperti meningkatkan kesejahteraan psikologis bagi karyawan dengan menyesuaikan intensitas kesulitan tugas dengan pemberian waktu pengerjaan juga jumlah karyawan yang mengerjakan.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Gabriella Vanessa (2020) Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, tekanan waktu, dan ketidakseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan kronis pada karyawan yang bekerja di PT XYZ. Penelitian memberikan manfaat akademis pada penguatan teori, pengembangan sumber daya manusia dan manfaat praktis bagi PT XYZ. Penelitian berjenis kuantitatif dengan dilakukannya sensus pada karyawan PT XYZ. Pengumpulan data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner terhadap 66 karyawan PT XYZ. Data statistik diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 dengan uji analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan ketidakseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan kronis. Dengan beban kerja memiliki kontribusi yang lebih besar dalam pengaruhnya terhadap kelelahan kronis. Sedangkan tekanan waktu tidak berpengaruh positif terhadap kelelahan kronis. Oleh karena itu, untuk menurunkan kelelahan kronis karyawan PT XYZ, perusahaan sebaiknya memperhatikan beban kerja dan ketidakseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Cindy Saluk Prastiwi (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tuntutan kerja dengan work-life balance pada wanita yang bekerja di Bank X Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan work-life balance. Subjek penelitian yaitu karyawan Bank X sebanyak 60 subjek dengan karakteristik wanita yang sudah berumah tangga dan bekerja di Bank X minimal 1 tahun. Data dikumpulkan menggunakan skala tuntutan kerja dan skala work-life balance. Teknik analisis data menggunakan korelasi product

moment dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar $-0,772$ ($p < 0,050$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara tuntutan kerja dengan work-life balance pada anggota wanita yang bekerja di Bank X Yogyakarta. Koefisiensi determinasi adalah sebesar $0,596$, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel tuntutan kerja memberikan kontribusi sebesar $59,6\%$ terhadap variabel work-life balance dan sisanya $40,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian kelima Yang dilakukan oleh Katarina Harum Putri aprilia (2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan beban kerja dengan work-life balance (keseimbangan hidup kerja) pada perawat wanita. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara beban kerja dengan work-life balance pada perawat wanita. Penelitian ini dilakukan pada perawat wanita di Rumah Sakit Dr. Oen Kandang Sapi Solo dengan jumlah subyek 40 perawat wanita. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan alat ukur Skala Beban Kerja dan Skala Work-Life Balance pada Perawat Wanita. Berdasarkan hasil analisis data dengan teknik korelasi Product Moment diperoleh hasil yaitu $r_{xy} = -0,783$ ($p = 0,000$, $p < 0,01$), yang berarti terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara beban kerja dengan work-life balance pada perawat IGD wanita.

Penelitian keenam yang dilakukan oleh Indri Heri Susanti, Wasis Eko Kurniawan (2017) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis work family conflict dan burnout perawat wanita di RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. Penelitian ini adalah penelitian survei analitik menggunakan metode cross sectional. Sampel penelitian ini adalah semua perawat wanita yang sudah berkeluarga di RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga berjumlah 122 orang, dengan menggunakan tehnik total sampling. Analisa data menggunakan analisa distribusi frekuensi. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden tidak mengalami work family conflict ($72,1\%$) dengan penjabaran $53,3\%$ responden tidak mengalami work interference with family dan $89,3\%$ responden tidak mengalami family interference with work. Sebagian besar responden mengalami burnout pada kategori sedang sebanyak 103 orang ($84,4\%$), dengan penjabaran $53,3\%$ responden mengalami kelelahan emosional pada

kategori sedang, 77% responden mengalami depersonalisasi pada kategori ringan, dan 47, 5% mengalami penurunan pencapaian prestasi pribadi kategori sangat berat.

Penelitian ketujuh yang dilakukan oleh Nurhasanah (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada polisi di Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 110 orang anggota polisi di Samarinda yang dipilih dengan menggunakan teknik accidental sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan dukungan sosial. Data yang terkumpul di analisis dengan uji analisis regresi linear berganda dengan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 25.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja yaitu dengan nilai $F = 44.990$, $R^2 = 0.457$, $p = 0.000$; (2) ada pengaruh beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja dengan koefisien beta = -0.322 , serta nilai t hitung $> t$ tabel ($-3.939 > 1.982$) dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$); (3) ada pengaruh dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja dengan nilai koefisien beta = 0.457 , nilai t hitung $> t$ tabel ($5.597 > 1.982$) dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Kontribusi beban kerja dan dukungan sosial dengan keseimbangan kehidupan kerja pada polisi adalah sebesar 45.7 persen.

Penelitian kedelapan yang dilakukan oleh syrek, Christine et.all (2013). Penelitian ini membahas tentang Stress in highly demanding IT jobs: Transformational leadership moderates the impact of time pressure on exhaustion and work–life balance. Tujuannya adalah untuk menyelidiki kepemimpinan transformasional sebagai moderator potensial dari hubungan negatif tekanan waktu dengan keseimbangan kehidupan kerja dan hubungan positif antara tekanan waktu dan kelelahan.

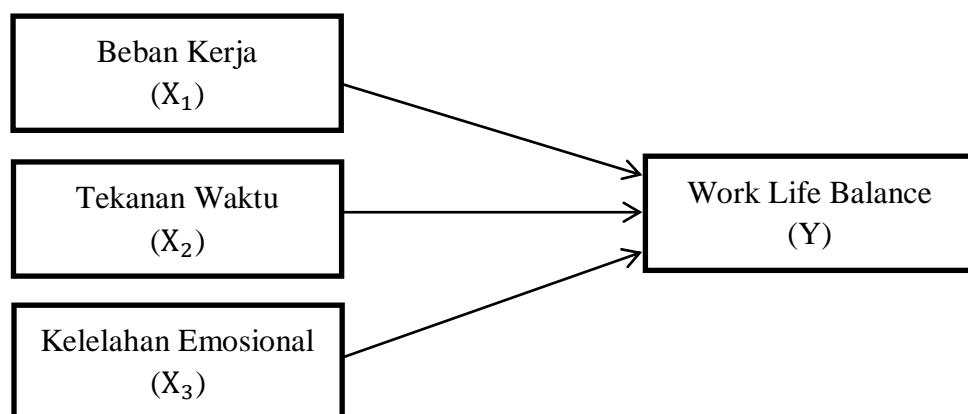
Penelitian ke sembilan yang dilakukan oleh Omar, Muhamad Khalil et.all (2015), penelitian ini membahas Workload, role conflict and work-life balance among employees of an enforcement agency in Malaysia. beban kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja,

diikuti oleh konflik peran. Hal ini juga menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara signifikan dan negatif berhubungan dengan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja dan konflik peran yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja yang dinikmati oleh mereka. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan mempertimbangkan jumlah beban kerja yang diberikan kepada mereka serta perasaan konflik peran mereka dalam melakukan pekerjaan.

Pada penelitian kesepuluh yang dilakukan oleh Permarupan et.all (2020). Bertujuan untuk menganalisis efek kualitas kehidupan kerja pada kelelahan emosional: sebuah study di antara perawat di Malaysia. Penelitian ini menghipotesiskan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap kualitas kehidupan kerja antara para perawat di Malaysia. Data dikumpulkan dari 432 responden yang dianalisis dengan permodelan persamaan struktural kuadrat terkecil (PLS-SEM).

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual diperlukan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan atau keterikatan antara konsep satu dengan yang lainnya dari masalah yang nantinya akan diteliti. Kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

2.3.1. Keterkaitan Antar Penelitian

2.3.1.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Work Life Balance

Beban kerja dalam pengertiannya menurut Johari et al., (2018) adalah seluruh aktivitas langsung dan aktivitas tidak langsung yang menghabiskan atau melibatkan waktu karyawan pada tanggung jawab, tugas dan kegiatan profesional ditempat kerja. Apabila seorang karyawan dihadapkan oleh beban kerja yang menumpuk, secara sistematis keseimbangan kehidupan seorang pekerja tersebut tidak akan terkendali. Hal ini dikarenakan mereka hanya berfokus pada pekerjaan yang mereka dapatkan dari perusahaan, dan pekerjaan tersebut mau tidak mau harus diselesaikan karna sangat berpengaruh terhadap kelangsungan karirnya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cindy Saluk Prastiwi (2020), Katarina Harum Putri Aprilia (2019) dan Omar, Muhamad Khalil et.all (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dengan work life balance yang artinya ialah semakin rendah beban kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin meningkat work life balance yang dirasakan karyawan, sebaliknya semakin tinggi beban kerja yang dibebankan kepada karyawan maka akan semakin rendah work life balance yang dirasakan karyawan.

2.3.1.2. Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Work Life Balance

Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya seorang karyawan yang mengalami kelelahan emosional pasti akan merasa khawatir dan gelisah, hal ini bisa saja dikarenakan seorang karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang kurang nyaman serta terlalu banyaknya pekerjaan yang ia dapatkan dari perusahaan. Oleh sebab itu seorang karyawan tersebut dapat mengalami kelelahan emosional, hal ini mengakibatkan karyawan merasa tidak puas terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Turfa Mirrotun Nujjiya (2015), Nindya Fadillah Zarah (2020) yang menyatakan bahwa kelelahan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap work life balance.

2.3.1.3. Pengaruh Tekanan Waktu Terhadap Work Life Balance

Penelitian yang dilakukan oleh Turfa Mirrotun Nujjiya (2015) dan syrek, Christine et.all (2013) menunjukkan bahwa Tekanan waktu (time pressure) merujuk pada perasaan tidak cukupnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan menjadikan seorang karyawan akan terburu-buru. Dengan tekanan waktu yang di dapat oleh seorang karyawan dapat menjadikan karyawan hanya akan fokus terhadap pekerjaannya, karna apabila karyawan tersebut tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, maka karir karyawan tersebut akan dipertaruhkan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa seorang karyawan dengan tekanan waktu yang tinggi cenderung memiliki perasaan tertekan dalam pekerjaannya dan itu mengakibatkan kepuasan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya rendah.

2.3.2 Hipotesis

Dugaan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- H1 : adanya pengaruh antara beban kerja (X1) terhadap work life balane (Y) wanita karir di Jakarta Timur.
- H2 : adanya pengaruh antara tekanan waktu (X2) terhadap work life balance (Y) wanita karir di Jakarta Timur
- H3 : adanya pengaruh antara kelelahan emosional (X3) terhadap work life balance (Y) wanita karir di Jakarta Timur.