

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Job Demands Resources Theory*

a. *Pengertian Job Demands Resources Theory*

Menurut Bakker *et al.* (2023), JDR merupakan teori desain pekerjaan yang menyatukan berbagai perspektif stres dan motivasi kerja. Singkatnya, teori ini menjelaskan bagaimana tuntutan dan sumber daya pekerjaan memengaruhi kinerja pekerjaan melalui kesejahteraan karyawan (termasuk kelelahan dan keterlibatan kerja) dan bagaimana karyawan menggunakan perilaku kerja proaktif dan reaktif untuk memengaruhi tuntutan dan sumber daya pekerjaan, teori JD-R selama dua dekade terakhir telah mampu mensintesis pengetahuan dari berbagai teori tentang stres kerja dan motivasi kerja, termasuk teori dua faktor.

Job demands adalah aspek kerja yang menuntut intensitas fisik dan psikologis tinggi, dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Motivasi Kerja dan *Work Life Balance* sebagai *Job Resources*, *Job resources* adalah aspek pekerjaan berperan meredam dampak negatif beban kerja serta mendorong motivasi dan produktivitas. Teori JD-R menegaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya pekerjaan memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan, di mana *job resources* seperti motivasi dan *work-life balance* dapat meredam stres serta mendorong produktivitas. Dengan demikian, teori ini memberikan landasan yang lebih menyeluruh dan mendalam dalam memahami kesejahteraan serta kinerja karyawan.

2.1.2 *Work / Family Border Theory*

a. *Pengertian Work / Family Border Theory*

Menurut Clark (2016) menyatakan bahwa teori *work / family border* merupakan teori baru yang dirancang untuk memperbaiki kritik dan kesenjangan teori-teori sebelumnya tentang pekerjaan dan keluarga. Teori ini membahas bagaimana individu mengelola peran kerja dan keluarga serta menetapkan batasan di antara keduanya guna mencapai keseimbangan yang optimal. Inti dari teori ini adalah gagasan bahwa 'pekerjaan' dan 'keluarga' merupakan domain atau lingkup yang berbeda yang saling memengaruhi. Karena adanya pemisahan antara tempat kerja dan rumah setelah revolusi Industri, pekerjaan dan rumah pada umumnya memiliki tujuan dan budaya yang berbeda. Mengingat tujuan dan budaya yang kontras, pekerjaan dan rumah dapat disamakan dengan dua negara yang berbeda, yang memiliki perbedaan dalam bahasa atau penggunaan kata, perbedaan dalam perilaku yang dapat diterima, dan perbedaan dalam cara menyelesaikan tugas.

Bagi sebagian orang, transisi tersebut tidak terlalu besar, misalnya, antara dua negara yang berdekatan yang memiliki bahasa, mata uang, dan adat istiadat yang sama. Bagi yang lain, kontras antara pekerjaan dan keluarga jauh lebih besar, sehingga memerlukan transisi yang lebih ekstrem. Orang-orang adalah pelintas batas yang melakukan transisi harian antara kedua lingkungan ini, sering kali menyesuaikan fokus, tujuan, dan gaya interpersonal mereka agar sesuai dengan tuntutan unik masing-masing. Meskipun banyak aspek pekerjaan dan rumah yang sulit diubah, individu dapat membentuk sifat domain pekerjaan dan rumah, serta batas dan jembatan di antara keduanya, hingga taraf tertentu, untuk menciptakan

keseimbangan yang diinginkan. Keseimbangan didefinisikan sebagai keadaan terpenuhinya kepuasan dan kinerja yang efektif di lingkungan kerja serta tempat pribadi, dengan tingkat konflik peran rendah.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menghadapi persaingan tersebut, lembaga perlu mempunyai *resources* yang kuat. Tenaga kerja yang digunakan dalam menjalankan operasional perusahaan tidak boleh diperlakukan secara terpisah, melainkan harus dilihat sebagai satu kesatuan yang terintegrasi guna menciptakan sinergi yang efektif.

Menurut Sutrisno (2016), MSDM merupakan pengakuan terhadap peran strategis tenaga kerja sebagai aset utama organisasi dalam mencapai tujuannya, yang diwujudkan melalui penerapan berbagai fungsi dan aktivitas guna memastikan pemanfaatan SDM secara optimal dan adil demi kepentingan individu, lembaga, dan khalayak.

Pengelolaan SDM merupakan rangkaian aktivitas yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja melalui penerapan kebijakan, praktik, dan fungsi-fungsi manajerial guna mendukung pencapaian tujuan organisasi (Yuniarsih, 2016).

Marnis & Priyono (2008), manajemen personel ialah wujud apresiasi terhadap signifikansi peran tenaga kerja dalam entitas organisasi sebagai SDM yang memiliki kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta penerapan berbagai fungsi dan aktivitas guna menjamin pemanfaatan SDM secara optimal dan berimbang demi kepentingan individu, korporasi, dan publik.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Marnis & Priyono (2008), fungsi utama MSDM :

- 1) Perancangan estimasi tenaga kerja mencakup dua kegiatan utama, yakni :
 - a) Menyusun rencana dan melakukan prediksi terhadap kebutuhan staf organisasi, untuk periode pendek ataupun panjang.
 - b) Melakukan analisis terhadap posisi dalam organisasi guna mengidentifikasi tanggung jawab, tujuan, keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi diperlukan.

Kedua fungsi ini merupakan komponen penting dalam mewujudkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

- 2) *Staffing* sesuai dengan kebutuhan organisasi

Kebutuhan akan sumber daya manusia diidentifikasi, langkah berikutnya adalah menempatkan personel pada posisi yang tersedia. Dalam pelaksanaan penempatan posisi mencakup dua tahap penting yang wajib dilakukan, yakni:

- a) Rekrutmen pekerjaan.
- b) Pemilihan calon yang dinilai sangat berkualifikasi. Secara umum rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan memperhatikan ketersediaan calon tenaga kerja baik yang di dalam maupun diluar organisasi (internal atau eksternal).

- 3) Penilaian Kinerja

Kegiatan dilaksanakan setelah individu diterima sebagai karyawan dalam lingkungan organisasi. Organisasi menetapkan cara kerja yang optimal dan memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja yang sesuai.

Sebaliknya, ketika kinerja yang ditunjukkan tidak memenuhi standar yang ditetapkan, organisasi perlu melakukan evaluasi dan analisis terhadap penyebab menurunnya kinerja. Penelitian kinerja dilaksanakan dua langkah utama, yakni :

- a) Menilai dan mengevaluasi etos kerja.
- b) Menganalisis serta memberikan dorongan motivasi terhadap perilaku kerja.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, tujuan MSDM mencakup peningkatan efisiensi dan produktivitas karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memastikan kepuasan kerja, memfasilitasi pengembangan kompetensi individu, serta mendukung pencapaian visi dan misi organisasi secara berkesinambungan.

Pandangan Cushway , tujuan pengelolaan sumber daya manusia mencakup :

- 1) Memberikan masukan pengelolaan untuk kebijakan SDM demi menjamin organisasi mempunyai tenaga kerja yang memotivasi dan berprestasi tinggi, serta mampu beradaptasi dengan perubahan dan menjalankan kewajiban ketenagakerjaan sesuai aturan hukum.
- 2) Menerapkan serta memelihara seluruh kebijakan dan prosedur sumber daya manusia agar organisasi dapat mencapai tujuannya dengan efektif.
- 3) Mengelola beragam turbulensi serta kondisi pelik dalam interaksi sesama karyawan guna memastikan dinamika tersebut tidak menghalangi pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Memberikan tindakan sebagai penjaga standar organisasi dan nilai pengelolaan SDM.

Menurut Schuler *et al* MSDM mempunyai tiga sasaran utama yakni :

- 1) Meningkatkan capaian produktivitas
- 2) Meningkatkan kualitas lingkungan operasional
- 3) Memastikan bahwa organisasi menaati semua unsur hukum yang berlaku.

Produktivitas merupakan prioritas strategis bagi organisasi. Manajemen SDM berperan meningkatkan produktivitas (Marnis & Priyono, 2008).

2.1.4 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Ato'illah (2014), motivasi berfungsi memastikan bahwa individu bergerak kearah yang anda inginkan, meskipun keinginan anda mengenai tugas yang harus mereka kerjakan tidak harus sama dengan keinginan mereka sendiri.

Menurut Mudhofar (2021), motivasi merupakan dorongan yang membangkitkan semangat bekerja, sehingga ia bersedia berkolaborasi, berkontribusi secara optimal, dan mengerahkan seluruh potensi demi mencapai kepuasan. Menurut Hidayat *et.al* (2023), motivasi sekelompok orang untuk mengambil perbaikan kegiatan mereka sesuai dengan tugas dan tujuan sebagai kinerja.

Selain itu, Menurut Lesmana *et al.*(2022) , motivasi adalah sebagai suatu proses mencoba memberikan pengaruh kepada orang lain agar melaksanakan kehendak orang lain inginkan, yakni dorongan dari luar kepada orang lain agar bersedia melakukan sesuatu.

Motivasi merupakan dorongan internal bagi pihak yang memberikan energi, membangkitkan, dan mengarahkan sikap guna mencapai tujuan tertentu (Robustin *et al.*, 2018).

Ki'i & Jaenab (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong melalui pengarahan potensi dan kemampuan aparatur untuk berusaha secara optimal sehingga target organisasi dapat dicapai sesuai yang diharapkan.

Motivasi kerja memengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Tanpa semangat kolaborasi karyawan, sasaran perusahaan sulit terwujud. Kontrasnya, motivasi tinggi dari para pegawai, mampu mengakselerasi pencapaian objektif organisasi (Sutrisno, 2020).

Motivasi kerja yakni suatu keadaan yang memengaruhi munculnya, pengarahan, dan pengawasan perilaku yang berkaitan dengan situasi kerja. Motivasi ialah dorongan internal dari pegawai secara tertuju demi mendorong capaian instansi (Muflihini, 2024).

Menurut Abbas (2023) mengindikasikan bahwa motivasi merupakan suatu pendorong emosional dari dalam individu yang menggerakkan tindakan dan penyelesaian tugas. Saat seseorang termotivasi, semangatnya mendorong tercapainya tujuan. Namun, pada kondisi tertentu, penurunan kinerja dapat terjadi, menyebabkan produktivitas menurun dan menghambat penyelesaian tanggung jawab.

b. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Motivasi Kerja.

Sutrisno (2020), motivasi yakni proses psikologis individu di pengaruhi oleh berbagai aspek. Berikut ini penjelasan yang dapat diklasifikasikan menjadi faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Internal

a) Keinginan untuk dapat hidup.

Mempertahankan hidup merupakan keperluan dasar setiap manusia di dunia. Demi kelangsungan hidup, seseorang sering kali bersedia melakukan berbagai jenis pekerjaan, tanpa memandang pekerjaan tersebut baik atau buruk, halal atau haram.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Memiliki sesuatu dapat menjadi pendorong bagi individu demi bekerja. Kita sering menyaksikan bahwa keinginan yang kuat memiliki sesuatu mampu memotivasi seseorang untuk berusaha dan menjalankan tugas.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Individu terdorong untuk bekerja karena kemunculan hasrat memperoleh apresiasi dan respek dari lingkungan sosial. Demi meraih strata sosial yang lebih tinggi, seseorang bersedia mengalokasikan uang, untuk memperolehnya, menuntut dedikasi tinggi dalam aktivitas kerja.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Mendapatkan pengakuan mencakup berbagai aspek, seperti penghargaan prestasi kerja, terciptanya hubungan kerja yang harmonis, kepemimpinan yang adil dan bijaksana, serta citra positif lingkungan kerja di mata khalayak.

e) Keinginan untuk berkuasa.

Memiliki kekuasaan dapat menjadi pendorong bagi seseorang untuk bekerja. Meskipun terkadang keinginan tersebut diwujudkan melalui cara-cara yang kurang terpuji, upaya yang dilakukan tetap dapat dikategorikan sebagai bentuk pekerjaan.

2) Faktor eksternal

a) Kondisi lingkungan kerja

Komprehensif fasilitas serta kondisi di sekitar karyawan saat menjalankan tugasnya, dapat memengaruhi pekerjaan tersebut. Suasana kerja yang kondusif, sarana penunjang yang memadai, serta perangkat kerja yang lengkap mampu mendorong peningkatan produktivitas.

b) Kompensasi yang memadai

Sumber pendapatan bagi karyawan guna mencukupi kebutuhan pribadi dan keluarganya. Pemberian kompensasi yang layak menjadi salah satu cara paling efektif mendorong karyawan bekerja secara optimal.

c) Supervisi yang baik

Suatu pekerjaan berarti memberikan arahan kepada karyawan agar mereka menjalankan tugasnya dengan meminimalkan kesalahan. Oleh karena itu, perannya sangat dekat dengan karyawan dan senantiasa berinteraksi langsung dalam pelaksanaan tugasnya.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Individu cenderung bersedia berupaya maksimal dan berkomitmen pada perusahaan apabila memiliki jaminan dan kejelasan jenjang karier dalam pekerjaannya.

e) Status dan Tanggung Jawab

Mempunyai kedudukan yakni keinginan semua pegawai demi menjalankan pekerjaannya. Menempati jabatan membuat seseorang merasa diamanahi tanggung jawab dan otoritas lebih besar menyelesaikan tugasnya.

f) Peraturan yang fleksibel

Perusahaan besar umumnya menerapkan struktur dan prosedur kerja yang dirancang untuk mengatur serta melindungi karyawan. Peraturan mencakup hak serta kewajiban pegawai, pemberian kompensasi, pemindahan tugas, dan aspek lainnya, sehingga mampu mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih baik. Penting bagi perusahaan untuk menginformasikan peraturan tersebut secara jelas kepada seluruh karyawan agar mereka memahami pedoman kerja yang ada dan tidak mengalami kebingungan dalam menjalankan tugas mereka.

Menurut Muflihin (2024) motivasi mempunyai beragam definisi, namun secara ringkas dapat dimaknai sebagai dorongan internal atau eksternal yang menggugah individu untuk bertindak. Istilah ini dari bahasa latin “*movere*”, berarti menggerakkan maupun memberi dorongan. Berikut ini ada beberapa faktor motivasi kerja:

- 1) Faktor intrinsik, ialah pendorong dari dalam diri karyawan yang memacu capaian kerja, kreativitas, dan rasa tanggung jawab.

- 2) Faktor ekstrinsik , mencakup unsur di luar individu dapat mendorong kinerja karyawan, seperti kebijakan, administrasi, mutu kerja, relasi kerja, situasi kerja, jaminan keamanan, status jabatan, kondisi personal, dan sistem upah.

c. Indikator pada Motivasi Kerja

Menurut Silaen (2021) beberapa indikator dalam motivasi kerja berikut :

- 1) Balas Jasa

Semua hal berupa jasa, barang dan uang sebagai imbalan yang diterima oleh pegawai karena kontribusinya dalam organisasi.

- 2) Prestasi Kerja

Hasil yang diharapkan oleh setiap individu dalam bekerja bervariasi, karena setiap orang memiliki perbedaan yang unik. Oleh karena itu, ukuran keberhasilan atau pencapaian bagi tiap individu tidak selalu sama.

- 3) Pengakuan Dari Atasan

Bentuk apresiasi atau penghargaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan atas kinerja, pencapaian, atau kontribusinya.

- 4) Pekerjaan Itu Sendiri

Pegawai melaksanakan pekerjaannya secara mandiri dapat memotivasi pegawai lainnya.

Menurut Hasibuan (2003) menyatakan indikator dalam motivasi kerja yaitu :

- 1) Semangat kerja

Pegawai selalu memelihara antusiasme bekerja tinggi.

- 2) Absensi Karyawan

Menunjukkan konsistensi dalam pekerjaan, dengan tingkat absensi rendah.

3) Tanggung jawab

Pegawai memiliki komitmen yang kuat pada pekerjaan yang diamanatkan oleh perusahaan.

4) Rasa ingin tahu yang tinggi

Keingintahuan yang kuat dan mendalam terhadap inovasi dan pengetahuan baru menjadi katalisator bagi pegawai

5) Inovatif

Pegawai selalu berinovasi dalam menyelesaikan tugasnya.

2.1.5 Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Pandangan dari Robustin *et al.* (2018) menyatakan bahwa stres merupakan reaksi negatif terhadap tekanan berlebih. Dalam dunia kerja, *job stress* mencerminkan respon fisik dan emosional yang merugikan ketika tuntutan profesi melebihi kapasitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja (Irwanto *et al.*, 2019).

Menurut Ibrahim *et al.* (2023), stres merupakan situasi yang dipengaruhi emosi, pikiran serta menyebabkan penurunan kompetensi seseorang dalam menghadapi situasi di sekelilingnya secara konstruktif.. Pramono (2024) mengungkapkan bahwa stres umumnya dipahami sebagai reaksi fisik dan mental pada kondisi yang dipersepsikan sebagai tekanan, baik fisik maupun psikis.

Stres kerja yaitu kondisi penuh konflik yang berdampak pada emosi, pola pikir, dan kondisi fisik seseorang. Apabila stres tersebut tidak ditangani secara efektif, sering kali mengakibatkan kesulitan bagi individu dalam berinteraksi secara positif dengan lingkungan sekitar, baik di lingkup kerja maupun di

lingkungan lainnya (Gibran *et al.* , 2024). Menurut penelitian Cherny & Kartikasari (2017), stres kerja diartikan sebagai reaksi seseorang, baik secara fisik maupun mental terhadap perubahan lingkungan yang dianggap meresahkan serta timbul perasaan terancam. Dari pernyataan ini, disimpulkan bahwa stres kerja timbul akibat faktor internal dari individu itu sendiri maupun pengaruh dari lingkungan eksternal.

b. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Pramono (2024), stres kerja disebabkan berbagai faktor kompleks yang saling terkait, berikut termasuk penyebab stres kerja :

1) Beban kerja berlebihan.

Melampaui kapasitas individu memicu stres yang signifikan, terutama saat tanggung jawab terlalu banyak atau rumit. Kondisi ini kerap menimbulkan kelelahan fisik dan mental, mereduksi kesejahteraan dan memperparah tekanan psikologis.

2) Ketidakpastian dan perubahan.

Ketidakpastian dalam dunia kerja serta dinamika organisasi menjadi penyebab stres. Ketidakjelasan tentang masa depan atau perubahan mendadak bagi lembaga memicu rasa tidak stabil dan kecemasan para pekerja karena individu kesulitan merancang atau mengerti konsekuensi perubahan tersebut.

3) Kurangnya dukungan sosial.

Lingkungan kerja minim dukungan sosial potensi stres meningkat. Kurangnya interaksi positif antar kolega atau dukungan dari pimpinan membuat individu merasa terasingkan. Ketimpangan dukungan sosial ini mengurangi

resiliensi individu dalam menghadapi beban kerja dan memperparah dampak stres.

4) Ketidakjelasan peran.

Kurangnya kepastian mengenai peran pekerjaan dapat memicu stres. Mengenai tugas, tanggung jawab, atau ekspektasi kerja menimbulkan kebingungan dan kecemasan, karena individu kesulitan memahami peran secara terarah.

5) Kurangnya kendali.

Keterbatasan otoritas atau kendali pada pekerjaan dapat memperuncing stres. Saat pegawai tidak diberi kendali atas keputusan atau tugas yang mempengaruhi pekerjaannya, timbul ambiguitas dan kegelisahan yang mempertinggi tekanan psikologis.

6) Ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan.

Ketimpangan tuntutan kerja dan kapasitas individu, baik karena beban berlebih maupun kurangnya tantangan menimbulkan stres.

c. Indikator Stres Kerja

Pada penelitian menurut Putri *et al.* (2023) karena indikator yang dipilih lebih sesuai dengan objek penelitian ini. Indikator yang digunakan adalah:

1) Lingkungan fisik

Suhu ruangan nyaman dan udara bersih dari polusi lebih menyegarkan pikiran karyawan saat bekerja.

2) Beban kerja berlebihan

Terbatasnya waktu penyelesaian tugas menimbulkan rasa tertekan.

3) Konflik peran

Mengalami paksaan berinteraksi untuk pihak yang kurang serasi serta tumpang tindih harapan peran memicu benturan tugas tersebut.

4) *Anxiety* (Kegelisahan)

Perasaan campuran yang mengandung ketakutan dan kecemasan mengenai masa depan tanpa alasan tertentu untuk perasaan tersebut.

2.1.6 *Work Life Balance*

a. *Pengertian Work Life Balance*

Dikemukakan oleh Pramono (2024), *work life balance* adalah situasi berkaitan tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal seseorang. WLB merupakan hambatan dalam membentuk kultur perusahaan yang suportif, agar karyawan tetap terpusat pada pekerjaannya saat di lingkungan kerja (Amir & Jafar, 2021).

Lintong *et al.* (2023) menyatakan bahwa *work life balance* adalah kapasitas mengelola pekerjaan dan aktivitas esensial lainnya seperti keluarga, komunitas, pengembangan pribadi, serta rekreasi. *Work life balance* adalah sistem di tempat kerja yang dirancang menciptakan lingkungan kerja kondusif guna menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan (Gibran *et al.*, 2024). Menurut Robbins dan Coulter dalam Gabapathi (2016) menyebutkan bahwa *work life balance* mencakup sumber daya perawatan orang tua dan anak, kesehatan serta kesejahteraan pegawai, dan relokasi (Pratiwi & Silvianita, 2020).

Asepta (2017) menjelaskan bahwa *work life balance* sesuai dengan karyawan adalah keputusan mengatur tanggung jawab pekerjaan serta pribadi. *Work life balance* mengacu pada aturan waktu kerja yang memungkinkan individu

mengintegrasikan kewajiban pekerjaan di kantor dengan tanggung jawab lain, seperti merawat orang tua atau keluarga. (Zulfa & Adrian, 2024).

Dapat ditarik kesimpulan *work life balance* yaitu kemampuan seseorang menyeimbangkan dua kehidupan yaitu kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara efektif dan memiliki konsep bahwa kehidupan di luar pekerjaan memiliki nilai yang setara dengan kehidupan kerja, sehingga waktu yang dialokasikan harus seimbang antara keduanya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*

Pratiwi & Silvianita (2020), faktor memengaruhi *work life balance* adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Individual.
 - a) Kepribadian, kehati-hatian, keterbukaan terhadap pengalaman, keramahan, neurotisme, ekstroversi.
 - b) Kesejahteraan, terdiri dua komponen yaitu *cognitive component* dan *affective component*.
- 2) Faktor Organisasional
 - a) Pengaturan Kerja

Fleksibilitas kerja mempermudah karyawan menyeimbangkan tugas dan kehidupan personal, sekaligus suportif pada organisasi dalam menarik, mempertahankan, serta memotivasi pegawai.

b) Dukungan Organisasi

Dukungan formal mencakup kebijakan *work-family* dan fleksibilitas, sedangkan dukungan informal meliputi bantuan atasan dan bimbingan karier..

c) Stress Kerja

Persepsi individu mengenai lingkungan kerja.

d) Peran

Role overload, konflik peran dan ketidakjelasan peran.

e) Teknologi

Mempermudah dan mempercepat urusan kantor maupun rumah, sehingga efektif pada *manage* waktu.

3) Faktor Lingkungan.

a) Pengasuhan anak, mencakup jumlah dan tanggung jawab perawatannya.

b) Dukungan keluarga, orang tua, keluarga dan pasangan

c) Lingkungan sosial, seperti kondisi rumah, relasi dengan tetangga dan sebaya.

4) Faktor tambahan

Umur, struktur keluarga, jenis pekerjaan, penghasilan, jenjang pegawai.

c. Indikator yang mempengaruhi *Work Life Balance*

Dimensi dan indikator dari *WLB* Tongam *et al.* (2021) antara lain :

1) Gangguan Pekerjaan Terhadap Kehidupan Pribadi.

Dimensi ini mengukur bagaimana pekerjaan dapat memengaruhi *work life balance*. Aspek ini diantaranya: durasi kerja, waktu bertemu keluarga, dan ruang kehidupan personal.

2) Gangguan Kehidupan Pribadi Terhadap Pekerjaan.

Kehidupan personal seseorang berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Indikator yang dapat digunakan dalam menilai dimensi ini diantaranya:

a). Pengambilan keputusan individu

- b). Tanggung jawab atas keluarga
 - c). Penyelesaian tugas tepat waktu
 - d). Beban kerja mempengaruhi beban individu.
- 3) Peningkatan Kehidupan Pribadi Terhadap Pekerjaan.

Membantu mengoptimalkan performa dalam bekerja dan penanganan tugas yang diberikan. Indikator dalam menilai dimensi ini adalah:

- a). Keadaan lingkungan perusahaan
 - b). Hubungan yang terjalin dengan sesama rekan kerja
 - c). Lingkungan sosial seseorang.
- 4) Peningkatan Pekerjaan Terhadap Kehidupan Pribadi.

Dimensi ini adalah pekerjaan yang diberikan memberikan dampak pada tingkat kualitas individu. Indikator yang digunakan untuk menilai *work-life balance* menurut Yahya & Laura (2021) yaitu

- a) *time balance*
- b) *involvement balance*
- c) *satisfaction balance*

2.1.7 Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Sutrisno (2020) menjelaskan bahwa produktivitas dijelaskan sebagai komparasi antara hasil dengan sumber daya. Menurut Wijaya & Manurung (2019) menjelaskan bahwa produktivitas mencerminkan efisiensi penggunaan sumber daya, dan organisasi yang efektif mencapainya dengan mengintegrasikan SDM secara optimal ke dalam operasional.

Menurut Ki'i & Jaenab (2022), produktivitas kerja merupakan indikator kinerja yang mengukur efektivitas penggunaan sumber daya, khususnya tenaga kerja, dengan membandingkan output yang dihasilkan terhadap input yang digunakan dengan kurun waktu tertentu.

Tohardi (2020) mengutarakan bahwa produktivitas kerja mencerminkan mentalitas yang senantiasa memperbaiki keadaan, serta keyakinan bahwa seseorang mampu melaksanakan pekerjaannya lebih baik hari ini dibandingkan hari sebelumnya maupun di masa depan. Tsauri (2013) menyatakan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara hasil kerja karyawan dengan upaya atau pengorbanan yang telah diberikan.

Dari penjelasan pengertian produktivitas adalah indikator yang menggambarkan perbandingan antara output dan input yang digunakan, serta kontribusi pegawai dalam satuan waktu tertentu. Produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan hasil pengukuran kinerja.

b. Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja

Sutrisno (2020), Beberapa faktor menjadi penentu dalam meningkatkan produktivitas kerja., yakni :

1) Pelatihan.

Latihan kerja bertujuan membekali karyawan dengan keahlian dan metode sesuai dalam menyelesaikan tugas dengan benar, mengurangi, atau menghindari kesalahan sebelumnya.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Kesehatan fisik dan psikis pegawai krusial keduanya saling berkaitan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan.

Interaksi pimpinan - karyawan berdampak aktivitas rutin di tempat kerja, termasuk bagaimana atasan memandang bawahan dan seberapa jauh bawahan dilibatkan dalam penentuan tujuan. Jika karyawan diperlakukan dengan baik, mereka cenderung berpartisipasi aktif dalam proses produksi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.

Tiffin dan Cormick menyatakan faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat diklasifikasikan dua kelompok utama, yaitu :

- 1) Faktor internal individu mencakup umur, sifat temperamen, kesehatan fisik, dan tingkat motivasi.
- 2) Faktor eksternal yang memengaruhi individu meliputi kondisi fisik, gaji, struktur organisasi, serta lingkungan sosial dan keluarga.

Menurut Tsauri (2013), elemen yang mempengaruhi produktivitas kerja :

1) Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki berdasarkan pemahaman, lingkungan kerja yang menyenangkan akan meningkatkan keterampilan karyawan.

2) Sikap

Aspek berkaitan dengan watak tenaga kerja, kerap dikaitkan dengan etos, dan berdampak rasa puas dalam bekerja.

3) Situasi dan keadaan lingkungan

Faktor ini berkaitan dengan sarana dan kondisi dimana setiap karyawan dapat bekerja dengan nyaman serta sistem kompensasi yang tersedia.

4) Motivasi

Dorongan internal atau eksternal yang menggerakkan personal untuk bertindak guna mencapai sasaran tertentu atau memperoleh kepuasan.

5) Upah

Gaji minimum yang tidak sesuai standar pemerintah dapat menurunkan produktivitas kerja..

6) Perjanjian Kerja

Fasilitas menjamin hak dan kewajiban karyawan seharusnya memuat unsur untuk menunjang peningkatan kinerja.

Oleh karena itu, jika atasan memperlakukan karyawan dengan baik atau terdapat hubungan yang harmonis antar karyawan cenderung berkontribusi secara positif dalam proses kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat produktivitas.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Hulu *et al* (2022), ada beberapa indikator produktivitas kerja :

1) Kemampuan memotivasi diri

Berasal dari dalam diri pegawai mendorong untuk menggerakkan seluruh potensi dirinya dalam melakukan suatu tindakan.

2) Membangunkan rasa percaya diri

Meskipun pegawai sering merasa kurang percaya diri, mereka yang produktif cenderung mengembangkan rasa percaya diri dengan terus belajar dan meningkatkan keterampilan agar lebih termotivasi dan percaya diri.

3) Bertanggung jawab dalam pekerjaan

Mengembangkan motivasi batin dan rasa percaya diri memudahkan dalam melaksanakan kewajiban dan diberikan tugas dengan penuh tanggung jawab.

4) Menikmati kerja

Hal ini mencerminkan motivasi dan kepercayaan pada diri setiap pegawai. Dengan menikmati pekerjaan memungkinkan dapat lebih bersemangat dalam bekerja.

5) Mampu mengatasi permasalahan

Hambatan dalam menyelesaikan tugas atau menjalankan kewajiban. Orang yang sangat efisien ditandai oleh gerakan yang cepat dan akurat. Segera dalam menyusun rencana atau menemukan solusi permasalahan.

6) Memberikan kontribusi positif

Produktivitas maksimal tercapai saat individu mampu menyelesaikan tugas sesuai kemampuan dan target yang ditetapkan dengan hasil memuaskan.

7) Efisiensi

Produktivitas diartikan sebagai relasi antara hasil yang diraih dan pemanfaatan sumber daya, di mana input dan output menjadi elemen penting berpengaruh besar terhadap karyawan.

Berdasarkan uraian para ahli mengenai indikator dari produktivitas kerja pegawai, disimpulkan bahwa indikator berasal dari dalam diri pegawai dan dari luar. Jika indikator seimbang maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, yang tentunya dapat menguntungkan perusahaan / organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya merupakan usaha peneliti dalam membandingkan serta memperoleh wawasan baru bagi studi selanjutnya. Pada bagian ini, peneliti menyajikan beragam temuan yang relevan dengan topik yang akan diteliti, kemudian merangkumnya, baik dari sumber yang dipublikasikan maupun yang belum. Berikut penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema :

Yahya & Laura (2021) judul “Pengaruh *Work From Home* Dan *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan” menunjukkan hasil penelitian variabel *work from home* dan *work life balance* mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Putri *et al.* (2023) judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Reasuransi Nasional Indonesia” menunjukkan hasil penelitian variabel stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Gibran *et al.* (2024) judul “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia” menunjukkan hasil variabel penelitian yang sudah dilakukan dimana terdapat pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja dan stres kerja tidak menunjukkan pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Nangoy *et al.* (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado” hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja dan stres kerja tidak memberikan dampak signifikan pada produktivitas kerja pegawai, namun pengalaman kerja berkontribusi secara positif terhadap produktivitas tersebut.

Ki'i & Jaenab (2022) dengan judul ”Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv Surya Unggul Sentosa (SUS) Kota Bima” hasil menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sementara stres kerja memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Lintong *et al.* (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan *Work-life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado” menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja dan work-life balance terhadap produktivitas kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado.

Cherny & Kartikasari (2017) dengan judul “Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Epson Batam” Menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, sementara motivasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Thamrin & Setiyadi (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Senyum Indah Indonesia Jakarta Selatan” hasil penelitian menyatakan secara parsial terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan

dan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Rahmawati *et al.* (2021) berjudul “Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Hyup Sung Indonesia” menyimpulkan hasil penelitian bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Stres kerja terdapat tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Sasuwe *et al.* (2018) topik yang diteliti “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Air Manado” menyatakan bahwa hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan stress kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ibrahim *et.al* (2023) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta” menunjukkan hasil pengujian variabel stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Henriani *et al.* (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang” menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Amir & Jafar (2021) dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa” menunjukkan bahwa hasil penelitian *work-*

life balance dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pramesti *et al.* (2024) judul utama “Peran Lingkungan Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” menunjukkan bahwa hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Parashakti & Noviyanti, (2021) judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Leihitu *et al.*, (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado” menyatakan Motivasi kerja dan Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun Peneliti)	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Yahya & Laura (2021)	Pengaruh <i>Work From Home</i> Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Produktivitas	$X_1 = \text{Work From Home}$ $X_2 = \text{Work Life Balance}$ $Y =$	Uji validitas dan reliabilitas Uji signifikansi atau	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work Life Balance</i> memiliki pengaruh yang

No	Nama (Tahun Peneliti)	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan	Produktivitas as Kerja	pengujian hipotesis	signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.
2.	Putri <i>et al.</i> (2023)	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Reasuransi Nasional Indonesia	$X_1 = \text{Stres Kerja}$ $X_2 = \text{Motivasi Kerja}$ $Y = \text{Produktivitas Kerja as Kerja}$	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3.	Gibran <i>et al.</i> (2024)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia	$X_1 = \text{Work life balance}$ $X_2 = \text{Stres Kerja}$ $Y = \text{Produktivitas Kerja as Kerja}$	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian yang sudah dilakukan dimana terdapat pengaruh <i>work life balance</i> terhadap produktivitas kerja. Kemudian stres kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
4.	Nangoy	Pengaruh	$X_1 =$	Analisis	Berdasarkan

No	Nama (Tahun Peneliti)	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>et al.</i> (2020)	Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado	Motivasi Kerja $X_2 =$ Pengalama n Kerja $X_3 =$ Stres Kerja $Y =$ Produktivit as Kerja	Regresi Linier Berganda	hasil pengujian motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Dan pada hasil pengujian stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.
5.	Ina Ki'i & Jaenab (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv Surya Unggul Sentosa (SUS) Kota Bima	$X_1 =$ Motivasi Kerja $X_2 =$ Stres Kerja $Y =$ Produktivit as Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Dan terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap produktivitas kerja.
6.	Lintong <i>et al.</i> (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan <i>Work-life</i> <i>Balance</i> Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado	$X_1 =$ Disiplin Kerja $X_2 =$ <i>Work</i> <i>life</i> <i>Balance</i> $Y =$ Produktivit as Kerja	Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Regresi	Hasil dapat menunjukkan bahwa <i>Work-life</i> <i>Balance</i> memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
7.	Cherny	Pengaruh Stres	$X_1 =$ Stres	Analisis	Hasil penelitian

No	Nama (Tahun Peneliti)	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	& Kartikas ari (2017)	Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Epson Batam	Kerja $X_2 =$ Motivasi Kerja $Y =$ Produktivitas as Kerja	Statistik Deskriptif, Analisis Statistik Inferensial	menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara stres terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja.
8.	Thamrin & Setiyadi (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Senyum Indah Indonesia Jakarta Selatan	$X_1 =$ Motivasi Kerja $X_2 =$ Stres Kerja $Y =$ Produktivitas as Kerja	Analisis Statistik Deskriptif , Regresi Linear Sederhana, Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian Secara parsial terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.
9.	Rahmawati <i>et al.</i> (2021)	Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas	$X_1 =$ Pelatihan Kerja $X_2 =$ Motivasi Kerja $X_3 =$ Stres	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

No	Nama (Tahun Peneliti)	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		Karyawan Pada Pt Hyup Sung Indonesia	Kerja Y = Produktivitas as Kerja		karyawan. Stres kerja terdapat tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.
10.	Sasuwe <i>et al.</i> (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Air Manado	X ₁ = Budaya Organisasi X ₂ = Stres Kerja Y ₁ = Kepuasan Kerja Y ₂ = Produktivitas as Kerja	Statistical Package for the Social Science (SPSS). Path Analysis (perluasan dari analisis regresi linear berganda)	Hasil analisis data dan hipotesis Stress kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
11.	Ibrahim <i>et al.</i> (2023)	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta.	X ₁ = Stres Kerja X ₂ = Motivasi Kerja X ₃ = Disiplin Kerja Y = Produktivitas as Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian variabel stres kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
12.	Henriani <i>et al.</i> (2021)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan	X ₁ = Motivasi Kerja Y = Produktivitas as Kerja	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menyatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas

No	Nama (Tahun Peneliti)	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang			kerja.
13.	Amir & Jafar (2021)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa	$X_1 = \text{Work life}$ $X_2 = \text{Balance}$ Pengemba ngan Karir $Y =$ Produktivit as Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian yang dilakukan, <i>work-life</i> <i>balance</i> dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
14.	Pramesti <i>et al.</i> (2024)	Peran Lingkungan Kerja Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	$X_1 =$ Lingkunga n Kerja $X_2 = \text{Work life}$ <i>Balance</i> $Y =$ Produktivit as Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian <i>work life</i> <i>balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
15.	Parashak ti & Noviyanti, (2021)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	$X_1 =$ Motivasi Kerja $X_2 =$ Lingkunga n Kerja $X_3 =$ Pelatihan Kerja $Y =$ Produktivit as Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

No	Nama (Tahun Peneliti)	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
16.	Leihitu <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado	$X_1 =$ Motivasi Kerja $X_2 =$ Pengawasa n Kerja $X_3 =$ Budaya Kerja Y = Produktivitas	Analisis Regresi Linier Berganda	kerja karyawan Motivasi kerja dan Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sumber : Penelitian yang relevan dari google scholar.

2.3 Kerangka Penelitian

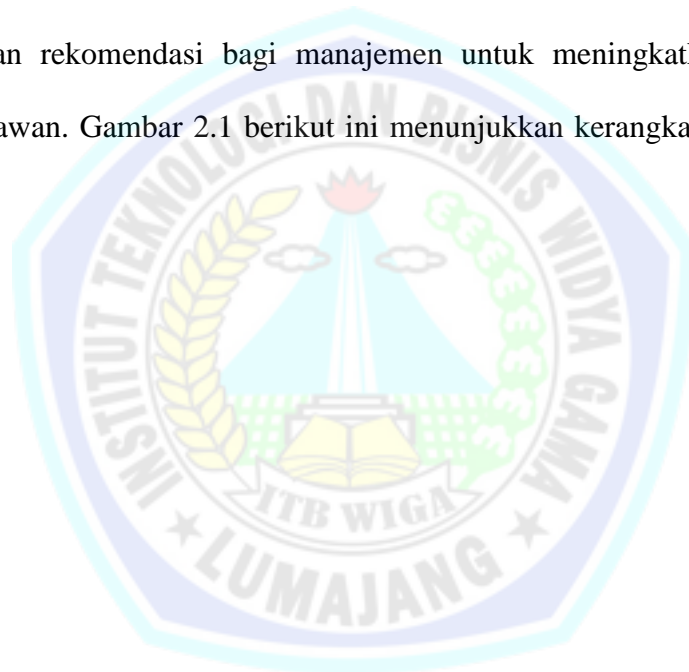
2.3.1 Kerangka Pemikiran

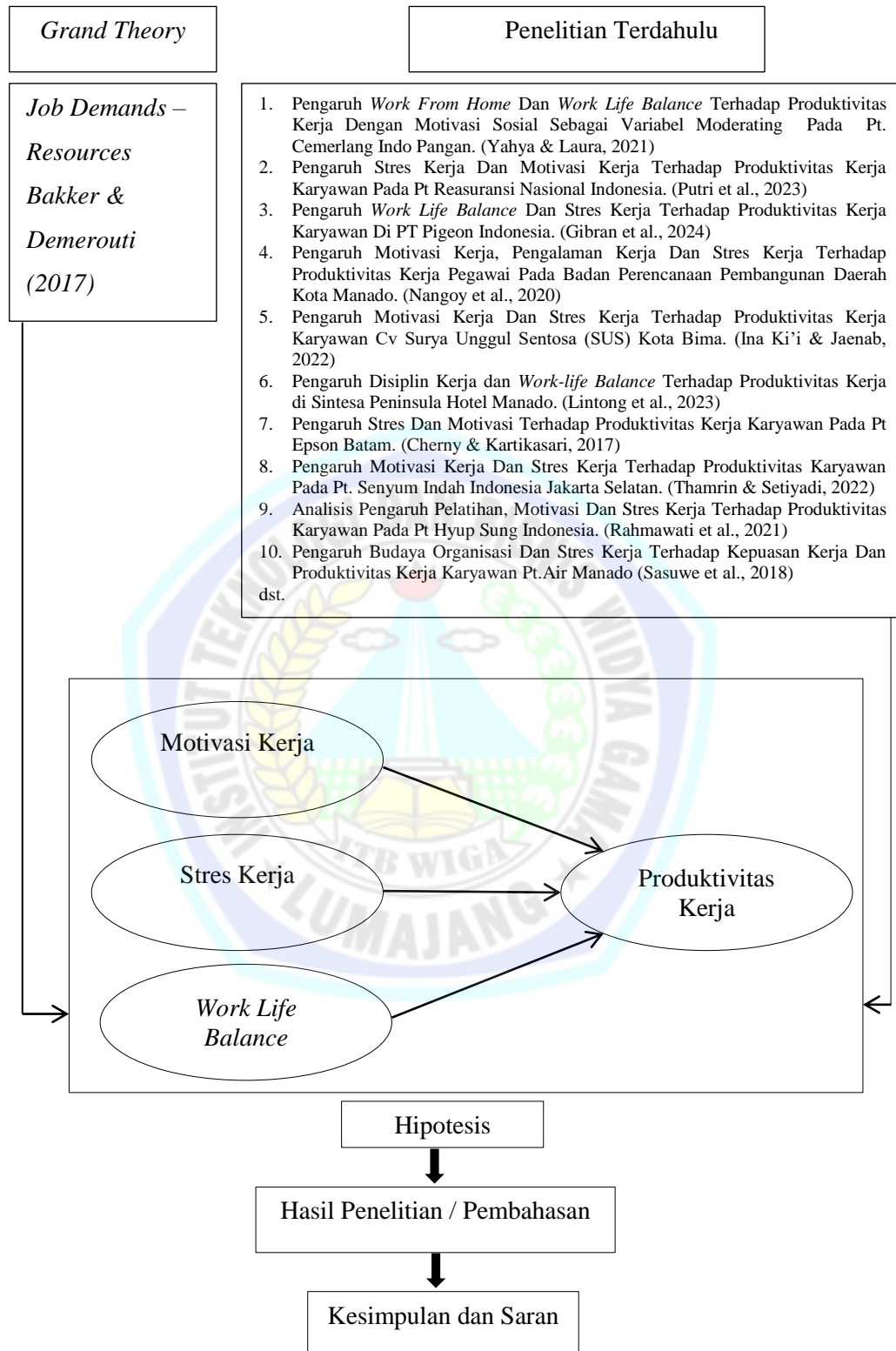
Menurut Anggreni (2022) kerangka pemikiran merupakan penggambaran hubungan setiap variabel dalam menjelaskan sebuah fenomena. Keterkaitan setiap variabel divisualisasikan lengkap dengan alur dan skema yang menjelaskan sebab akibat dari sebuah fenomena. Kerangka pemikiran ialah penjelasan terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan. Jadi, kerangka pemikiran ini adalah gabungan keterkaitan antar variabel yang disusun dari beragam teori yang sudah dijelaskan (Sari et al., 2023).

Menurut Wibowo (2021), Kerangka pemikiran pada dasarnya berupaya mengindikasikan pola terkait antar variabel yang diteliti. Hubungan tersebut sebaiknya didukung oleh teori atau hasil penelitian sebelumnya. Melalui penyusunan kerangka berpikir, peneliti mampu menguraikan secara komprehensif

variabel-variabel yang diteliti dari dasar teori yang melandasinya, serta alasan variabel tersebut sebagai fokus penelitian.

Berdasarkan kerangka pemikiran ini, hubungan antara variabel-variabel tersebut dijelaskan dalam bentuk model konseptual yang menggambarkan bagaimana motivasi kerja, stres kerja, dan *work-life balance* mempengaruhi produktivitas kerja. Studi guna menguji hipotesis dirumuskan melalui analisis hasil penelitian sebelumnya. Kesimpulan dari penelitian ini nantinya diharapkan memberikan rekomendasi bagi manajemen untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Gambar 2.1 berikut ini menunjukkan kerangka pemikiran dalam penelitian.



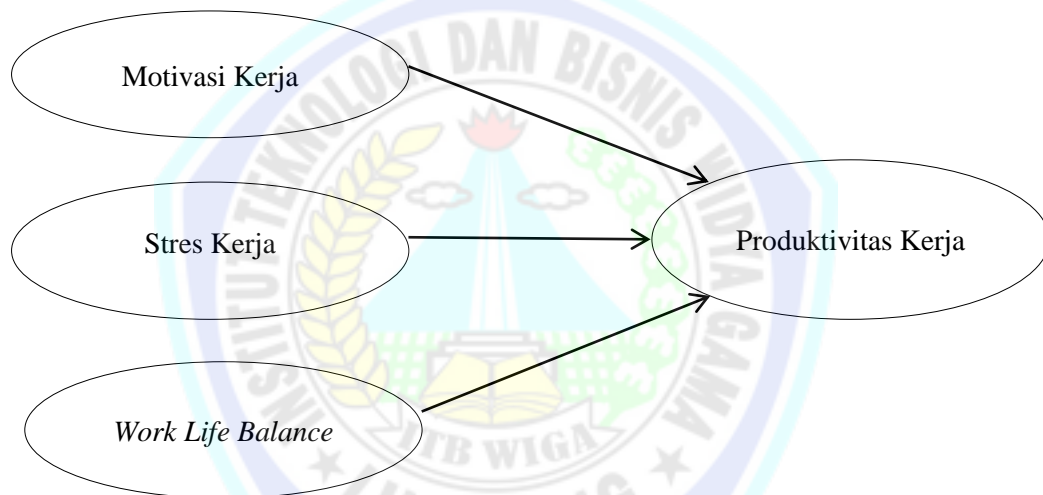


Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Teori Yang Relevan Dan Penelitian Terdahulu

2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hasil pengembangan dari kerangka teori yang telah dibuat sebelumnya dalam tinjauan pustaka. Kerangka konseptual merupakan gambaran visual tentang hubungan antar variabel, yang disusun oleh peneliti setelah mempelajari teori yang sudah ada dan kemudian merumuskan teorinya sendiri sebagai landasan bagi penelitiannya (Anggreni, 2022). Berikut ini gambar 2.2 kerangka konseptual dalam penelitian.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber : Data Penelitian

2.4 Hipotesis

Gibran *et al.* (2024) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan dalam riset, pada dasarnya dari pernyataan penelitian. Jawaban ini bersifat sementara karena disusun berdasarkan model yang relevan dan belum didukung oleh fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

a. Hipotesis Pertama

Motivasi adalah konsep yang berfungsi untuk menggambarkan kekuatan yang beroperasi pada diri individu dengan memotivasi dan mengarahkan perilaku (Ibrahim *et al.*, 2023).

Motivasi yaitu alasan yang melatarbelakangi suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Cherny & Kartikasari (2017), motivasi kerja diidentifikasi sebagai faktor kunci yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Berikut ini adalah sejumlah penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, yakni oleh Penelitian menurut Putri *et al.* (2023) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan pada produktivitas kerja. Cherny & Kartikasari (2017) menunjukkan pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja. Thamrin & Setiyadi (2022) menyatakan bahwa secara parsial berkontribusi positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas. Rahmawati *et al.* (2021) mengindikasikan motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Ibrahim *et al.* (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Henriani *et al.* (2021) menyatakan pada hasil riset motivasi mempunyai pengaruh pada produktivitas kerja.

Jadi disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Ketika karyawan memiliki motivasi tinggi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Motivasi ini dapat ditingkatkan melalui pemberian penghargaan, pelatihan, pengembangan

karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Merujuk pada penjabaran diatas, maka hipotesis pertama dinyatakan.:

H₁ = Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

b. Hipotesis Kedua

Stres merupakan reaksi ketika individu menghadapi beragam tekanan mampu memengaruhi sikap dan cara berpikir individu. Stres dapat mengakibatkan dampak fisik maupun psikologis(Thamrin & Setiyadi, 2022).

Sasuwe *et al.* (2018), stres kerja dianggap sebagai faktor penghambat yang dapat menurunkan produktivitas kerja. Tingkat stres yang tinggi dapat mengurangi konsentrasi dan performa karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Teori ini didukung oleh peneliti yang telah dilakukan, yakni pada penelitian menurut Ibrahim *et al.* (2023) mengungkapkan stres kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Ki'i & Jaenab (2022) pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Cherny & Kartikasari (2017) menunjukkan hubungan positif namun tidak signifikan antara stres kerja dan produktivitas karyawan. Thamrin & Setiyadi (2022) Stres kerja memengaruhi secara negatif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menyimpulkan stres kerja memengaruhi negatif terhadap produktivitas kerja karena stres yang tinggi dapat memicu kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan gangguan pada kemampuan pengambilan keputusan. Dengan ini hipotesis kedua penelitian dinyatakan bahwa:

H₂ = Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

c. Hipotesis Ketiga

Work life balance merupakan tingkat sejauh mana individu memperoleh kepuasan baik dalam aspek kerja maupun kehidupan pribadi, serta mampu mengatur waktu secara efektif dari kewajiban kerja dan aktivitas non-pekerjaan Lintong *et al.* (2023). *Work life balance* adalah mekanisme di lingkungan kerja bertujuan menciptakan keselarasan antara tugas profesional dan kehidupan personal (Gibran *et al.*, 2024).

Dukungan terhadap teori ini dapat ditemukan dalam berbagai penelitian terdahulu yang membuktikan konsistensi hasil, yakni oleh Penelitian menurut Yahya & Laura (2021) menyatakan WLB mempengaruhi terhadap produktivitas kerja. Penelitian menurut Gibran *et al.* (2024) menunjukkan hasil variabel penelitian yang sudah dilakukan dimana terdapat pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja. Penelitian menurut Amir & Jafar (2021) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Pramesti *et al.* (2024), *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Disimpulkan bahwa *work life balance* memengaruhi produktivitas kerja, karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih stabil, tingkat stres rendah, dan termotivasi sehingga kinerjanya lebih optimal. Dengan ini, hipotesis ketiga penelitian adalah berikut :

H₃ = *Work Life Balance* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai