

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, melainkan tindakan itu sendiri. Sedarmayanti (2017. p.285), kinerja adalah hasil dari suatu interaksi yang menyangkut dan diperkirakan sepanjang jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan persyaratan atau pengaturan yang telah ditentukan sebelumnya”.

2.1.1 Teori Kinerja

Menurut teori yang dipaparkan Budiasa, (2021) menyatakan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan selama melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Robbins dalam Nike Retnowati et al., n.d. (2020) kinerja yaitu menggambarkan tingkat kesuksesan secara keseluruhan dari seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya selama periode waktu tertentu. Hal ini dibedakan dengan berbagai faktor lain, layaknya kriteria hasil kerja, pencapaian, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan.

Menurut Soeprihanto dalam (Ariza et al., n.d. 2022) kinerja merupakan analisis output kerja seseorang pegawai selama kurun waktu tertentu disamakan dengan berbagai standar atau kriteria yang telah disepakati.

Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber - sumber daya yang dimiliki.

Menurut Robbins dalam Nike Retnowati et al., n.d. (2020) kinerja yaitu menggambarkan tingkat kesuksesan secara keseluruhan dari seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya selama periode waktu tertentu. Hal ini dibedakan dengan berbagai faktor lain, layaknya kriteria hasil kerja, pencapaian, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

2.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja Veithzal Rivai dkk (2015, p.408), mengemukakan bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, manajer memerlukan evaluasi terhadap kinerja dimasa yang akan datang serta manajer memerlukan alat untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan dan memperkuat kualitas hubungan yang bersangkutan dengan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini

1. Pemberian imbalan yang serasi
2. Mendorong pertanggung jawaban dari perusahaan
3. Untuk membedakan antara karyawan satu dengan yang lain
4. Pengembangan SDM yang meliputi, penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan, dan pelatihan

5. Meningkatkan Keseimbangan Kehidupan Kerja
6. Meningkatkan etos kerja
7. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi melalui diskusi tentang kemajuan pekerjaan
8. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan
9. Riset seleksi sebagai kriteria / efektivitas
10. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM
11. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai
12. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji
13. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
14. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
15. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif
16. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM
17. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
18. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
19. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah.

2.1.3 Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja Karyawan

Wilson Bangun (2012, p.232), bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan. Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan. Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan Sistem. Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.

Dokumentasi. Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang.

2.1.4 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut adalah faktor yang mempengaruhi Kinerja menurut Silaen, Novia Ruth. dkk n.d. (2021) sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja

Menunjukkan bahwa kinerja karyawan dinilai berdasarkan efektivitas dan efisiensi penyelesaian pekerjaan. Dalam menaksir produktivitas sumber daya manusia, karyawan diberikan target untuk mencapai nilai atau volume pekerjaan yang telah diselesaikan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja salah satu indikator penting untuk mengevaluasi kualitas pekerjaan karena tidak hanya bergantung pada skala tujuan yang dicapai atau jumlah pekerjaan yang dilakukakan, tetapi juga pada proses pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, pemimpin harus memberikan pedoman yang jelas dan mematuhi standar dan kebijakan yang ditetapkan saat mendelegasikan tugas kepada karyawan.

3. Pengetahuan tentang pekerjaan

Untuk bekerja dengan baik di tempat kerja, karyawan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai.

Pelatihan dan latar belakang pendidikan karyawan dapat meningkatkan pengetahuan mereka dan mengoptimalkan kinerja mereka di tempat kerja. Pemimpin perusahaan juga perlu memastikan bahwa karyawan ditempatkan pada jabatan yang cocok dengan keahliannya dan kinerja yang sesuai dengan harapan.

4. Perencanaan kegiatan

Rencana tindakan penting untuk mencapai tujuan yang ditetapkan bagi karyawan dan pemimpin perusahaan. Dengan indikasi kriteria perencanaan yang jelas, sulit bagi karyawan dan pemimpin perusahaan untuk mengukur seberapa baik pekerjaan dilakukan. perencanaan juga dapat dijadikan dasar pengukuran untuk menilai kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan, menilai hasil kerja individu, dan menilai sistem pendidikan. Mengontrol kinerja karyawan membutuhkan analitik dan sistem yang baik. Data adalah kunci untuk menganalisis pekerjaan individu dan memungkinkan manajer sumber daya manusia dengan mudah memantau evaluasi kinerja karyawan.

5. Otoritas "Wewenang"

Menurut Prawirosentono dalam (Silaen,Novia Ruth. dkk n.d. 2021) dalam organisasi formal, otoritas adalah komunikasi yang terjadi ketika kelompok organisasi memerintahkan anggota lain untuk melakukan tugas berdasarkan kontribusi mereka. kewenangan ini mengatur batasan mengenai tindakan yang diizinkan dan tidak diizinkan.

6. Disiplin

Menurut Prawirosentono dalam (Silaen,Novia Ruth. dkk n.d. 2021) disiplin dapat diartikan sebagai tindakan karyawan untuk menaati hukum serta peraturan yang berlaku. Demikian menunjukkan bahwa

karyawan harus menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

7. Inisiatif

Kemampuan dan tindakan untuk mengambil langkah pertama tanpa adanya permintaan atau arahan dari orang lain, yang merujuk pada ide daya pikir dan kreatifitasan dalam mengatasi masalah.

2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Silaen, Novia Ruth dkk (2022) kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berikut beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat mengukur kinerja seorang karyawan :

1. Kualitas kerja. Mengukur tingkat karyawan melakukan pekerjaan mereka, termasuk kematangan pekerjaan yang dilakukan dalam perannya masing-masing dan penerapan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
 2. Kuantitas kerja (jumlah pekerjaan). Kuantitas diukur sebagai jumlah aktivitas atau output karyawan yang berhasil diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
 3. Ketepatan Waktu. Kemampuan untuk menyelesaikan kegiatan atau tugas secara tepat waktu yang telah ditentukan dan secara efektif untuk menyelesaikan tugas lainnya.
 4. Efektifitas. Mengacu pada kapasitas organisasi dalam meningkatkan produktifita dari setiap unit dengan optimal menggunakan sumber daya yang ada, termasuk tenaga kerja, keuangan dan bahan mentah.
- Komitmen. Ini mewakili kemauan dan tekad seorang karyawan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan atau organisasi tempat dia bekerja.

2.2 Teori Keseimbangan Kehidupan Kerja

2.2.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Abueita dalam (Al-Alawi et al.,2021) megatakan dalam menjalankan keseimbangan kehidupan kerja sebagian besar wanita pekerja menghadapi kesulitan dalam menangani peran ganda, sebab mereka merasakan kesulitan mengatur waktu dan menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan teori menurut Fisher & Bulger dalam (Wardani, 2021) *work- life balance* merupakan kemampuan setiap pegawai untuk secara bersamaan melaksanakan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam keluarga secara seimbang. *Work-life balance* juga memiliki komponen penting waktu, tindakan, gerakan, dan energi.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan keseimbangan kehidupan-kerja (*Work-Life Balance*) adalah keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama dan karir dimana seorang individu harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan pribadinya. Selain itu keseimbangan kehidupan kerja merupakan pemenuhan atas tuntutan pekerjaan dengan tidak mengganggu kehidupan lain diluar pekerjaannya atau waktu yang tidak tercampur untuk urusan pekerjaan.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Dibawah ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kehidupan-kerja menurut Paulose dan Sudarsan (2019, p.5) sebagai berikut:

1. Gender Peran

Seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga

secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjundalam dunia kerja.

2. Perencanaan kerja

Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan – kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.

3. Dukungan Organisasi

Seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupannya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan-kerja pegawai.

4. Dukungan Keluarga

Hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencaai *Work-Life Balance*.

5. *Job Stress*

Ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat pegawai cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

2.2.3 Tujuan Utama Keseimbangan Kerja

Menurut Adiningtyas & Mardhatillah, (2016, p. 329) tiga tujuan utama dari keseimbangan kehidupan kerja adalah:

1. *In Flow*, adalah segala sesuatu dalam kehidupan dapat terlaksana dengan baik, tidak merasa terbebani, tergesa-gesa dan selalu merasa lelah yang tidak henti hentinya, sehingga dapat menjalankan peran sebagaimana mestinya.
2. *In Control*, adalah dapat mengontrol nilai-nilai yang menjadi prioritas dan juga tujuan yang ingin dicapai. Apapun keputusan

yang dipilih adalah dibawah kontrol diri sendiri bukan kontrol orang lain. *In control* juga bermakna memilih segala sesuatu secara sadar dan sesuai dengan nilai nilai yang dianut bukan berdasarkan penilaian orang lain atau dikarenakan takut terhadap penilaian yang akan diberikan orang lain. Sebagai contoh jika memilih untuk menjadi ibu yang bekerja karena itu adalah pilihan sendiri dan yakin dapat menjalani peran ganda dirumah dan di kantor, maka diputuskan untuk bekerja bukan sebagai paksaan orang tua yang tidak ingin anaknya menjadi ibu rumah tangga padahal sudah disekolahkan hingga ke perguruan tinggi.

3. *In Harmony*, adalah segala peran yang dijalani dalam kehidupan ini memberikan rasa bahagia, kepuasan dalam hidup dan juga memberikan hidup yang bermakna. Sebagai contoh dengan menjadi wanita bekerja merasa lebih berarti, lebih maksimal, dan berada seutuhnya untuk keluarga ketika berada dirumah.

2.2.4 Manfaat Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Lewison dalam Ganapathi, (2016, p. 127), manfaat *work life balance* adalah:

1. Mengurangi Absensi

Biasanya penyebab dari bolosnya karyawan adalah tanggung jawab keluarga dan faktor stres pribadi. Masalah ini dapat diatasi dengan pengaturan jam kerja yang fleksibel

2. Mengurangi *Turnover*

Pengaturan jam kerja yang fleksibel terbukti efektif dalam menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan

3. Peningkatan Produktivitas

Meminimalisir tingkat stres kerja akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

4. Biaya Lembur Berkurang

Penjadwalan jam kerja yang fleksibel berdampak baik pada pengurangan jam lembur dan stres yang berbanding lurus dengan pengurangan biaya lembur dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

5. Retensi Klien

Pengaturan jam kerja yang fleksibel membuat karyawan memberikan nilai lebih kepada klien. Ketika karyawan memberikan layanan yang lebih besar, hal ini membantu mempertahankan klien karena kepuasan dari klien tersebut meningkat.

2.2.5 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut McDonald dan Bradley dalam (Sari & Hasyim, n.d. 2022) indikator-indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja antara lain:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu).

Merujuk pada sejauh mana seseorang dapat mengalokasikan waktu untuk melaksanakan tugas-tugas dan juga berbagai aktivitas baik yang terkait dengan pekerjaannya maupun hal-hal diluar lingkup pekerjaan.

2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan).

Mengacu pada sejumlah atau tingkat keterlibatan emosional dan tekad seseorang dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya.

3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Mengacu pada jumlah tingkatan dalam kepuasan pada individu terhadap kegiatan dalam pekerjaannya maupun non pekerjaannya.

2.3 Teori Konflik Pekerjaan-Keluarga

2.3.1 Pengertian Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut Nabila dalam (Kuswinarno dan Indirawati 2021) *work family conflict* ialah hasil dari tidak seimbangan dua peran yang dimainkan seseorang di lingkungan kerja dan rumah, yang mengakibatkan konflik. Menurut Darmawati (2019) *work family conflict* ialah suatu bentuk konflik peran yang sulit diselesaikan lantaran tuntutan pekerjaan dan keluarga sering menimbulkan konflik.

Sedangkan menurut Kurniadi dkk (2022) *Work Family Conflict* atau konflik pekerjaan keluarga adalah konflik peran yang terjadi pada karyawan, di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan mengganggu pekerjaan.

Menurut Khan *et al* dalam (Wardani Lila Meiliandrie Indah Wardani dan Syifa Ayu Hapsari, 2022) menyatakan antara tuntutan peran ditempat kerja dan dalam lingkungan muncul saat terjadi benturan dalam berbagai aspek.

Maka dapat disimpulkan bahwa *Work family conflict* ialah situasi yang terjadi tuntutan dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang bertentangan dan menyebabkan stres pada individu. Seringkali muncul karena tuntutan yang diperlukan dalam pekerjaan dapat mengganggu dan berpengaruh pada keseimbangan dalam kehidupan kerja.

2.3.2 Penyebab Terjadinya Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut Greenhaus dan Beutell dalam Handayani dkk (2018), faktor-faktor penyebab konflik peran, diantaranya:

1. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.

2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh kedalam peran yang lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran lainnya.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut Bellavia & Frone dalam (Wardani Lila Meiliandrie Indah Wardani dan Syifa Ayu Hapsari, 2022) ada beberapa faktot yang memiliki pengaruh terhadap konflik antara pekerjaan-keluarga yaitu antara lain:

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan ciri-ciri yang berstatus jenis kelamin, status keluarga, status usia anak dan kepribadian.

2. Peran Keluarga

Peran keluarga adalah suatu yang menentukan banyaknya waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan keluarga. dalam situasi ini, ada tekanan dari hubungan keluarga, dukungan sosial, dan tekanan dari keluarga sendiri.

3. Peran Pekerjaan

Peran pekerjaan merupakan suatu penentuan banyaknya waktu yang digunakan dalam bekerja, yang dimana hal ini akan menimbulkan konflik di lingkungan runag kerja, ketidakpastian dari peran pekerjaan dan karakteristik tempat kerja

2.3.3.1 Indikator Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut (Wardani Lila Meiliandrie Indah Wardani dan Syifa Ayu Hapsari, 2022) konflik pekerjaan-keluarga dapat diukur melalui indikator yakni:

1. *Time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu)

Hanya ada satu peran yang dapat dilakukan antara pekerjaan atau keluarga dalam satu waktu. Konflik berbasis waktu terdiri dari dua bentuk, yaitu tuntutan peran yang tidak dapat dipenuhi oleh individu dan tuntutan waktu yang membuat individu terfokus pada satu peran. Terdapat dua bentuk konflik:

1. ketegangan waktu yang berhubungan dengan keterlibatan fisik dalam suatu peran menciptakan kesulitan dalam memenuhi harapan peran lainnya.
2. Tekanan bisa menyebabkan individu disibukkan dengan suatu peran tertentu, bahkan saat mereka secara fisik berusaha mencukupi permintaan dari peran yang lain. (Bartolome & Evans, 2022).

2. *Strain-based conflict*

Bentuk kedua konflik pekerjaan-keluarga berkaitan dengan ketegangan akibat peran. Ada banyak bukti bahwa stres kerja dapat menyebabkan gejala neurologis bagaikan ketegangan, kecemasan, kelelahan, depresi, apatis dan lekas marah

3. *Behavior-based conflict*

Terdapat ketidakcocokan pola antara perilaku yang diperlukan untuk melakukan semua peran. Perilaku tertentu dalam satu peran mungkin tidak cocok dengan perilaku yang diharapkan dalam peran lain.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dipakai sebagai landasan untuk mendukung penelitian, dan hasil temuan dari literasi mengenai mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja yang disajikan secara rinci dalam bentuk tabel, sebagai yang ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis dan Tahun	Variabel	Perbedaan	Metode penelitian & alat analisis	Hasil
1.	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work life balance</i>) dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan	Ayu Sutriani Lingga (2020)	Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (<i>Work life balance</i>) (X1) Kepuasan kerja karyawan (X2) Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> Kinerja (Y) 	Tempat penelitian terdahulu di PT Neuronworks Indonesia dengan responden 71 sedangkan peneliti di Rumah Sakit dengan responden 73	Metode penelitian: kuantitatif Alat Analisa: Regresi linier berganda	Pencapaian dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan <i>Work Life Balance</i>	Anisa Minarika, Renny Sri Purwanti, Alin Muhidin (2020)	Variable bebas: <ul style="list-style-type: none"> <i>Work-Family Conflict</i> (X1) <i>Work Life Balance</i> (X2) Variable terikat: <ul style="list-style-type: none"> Kinerja karyawan (Y) 	Metode penelitian terdahulu menggunakan deskriptif kuantitatif sedangkan penulis menggunakan kuantitatif	Metode penelitian: kuantitatif Alat analisa: Uji Korelasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work family conflict</i> dan <i>work life balance</i> memiliki

	terhadap Kinerja Karyawan			asosiatif yang berupa angka. Objek penelitian tidak sama dengan penelitian terdahulu dan penulis.		hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja
3.	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga Pekerjaan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Komang Ary Pratiwi Wisni Arie Pramuki Putu Atim Purwaningrat (2019)	<p>Variabel bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1) • Konflik Keluarga Pekerjaan (X2) • Stres Kerja (X3) <p>Variabel terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja karyawan (Y) 	<p>Penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Sedangkan penulis hanya menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Data yang digunakan penelitian terdahulu menggunakan data kuantitatif dan data kualitatif sedangkan penulis hanya menggunakan data kuantitatif.</p>	<p>Metode penelitian: primer dan sekunder baik kuantitatif dan kualitatif. Alat analisa: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga, konflik keluarga pekerjaan dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja</p>

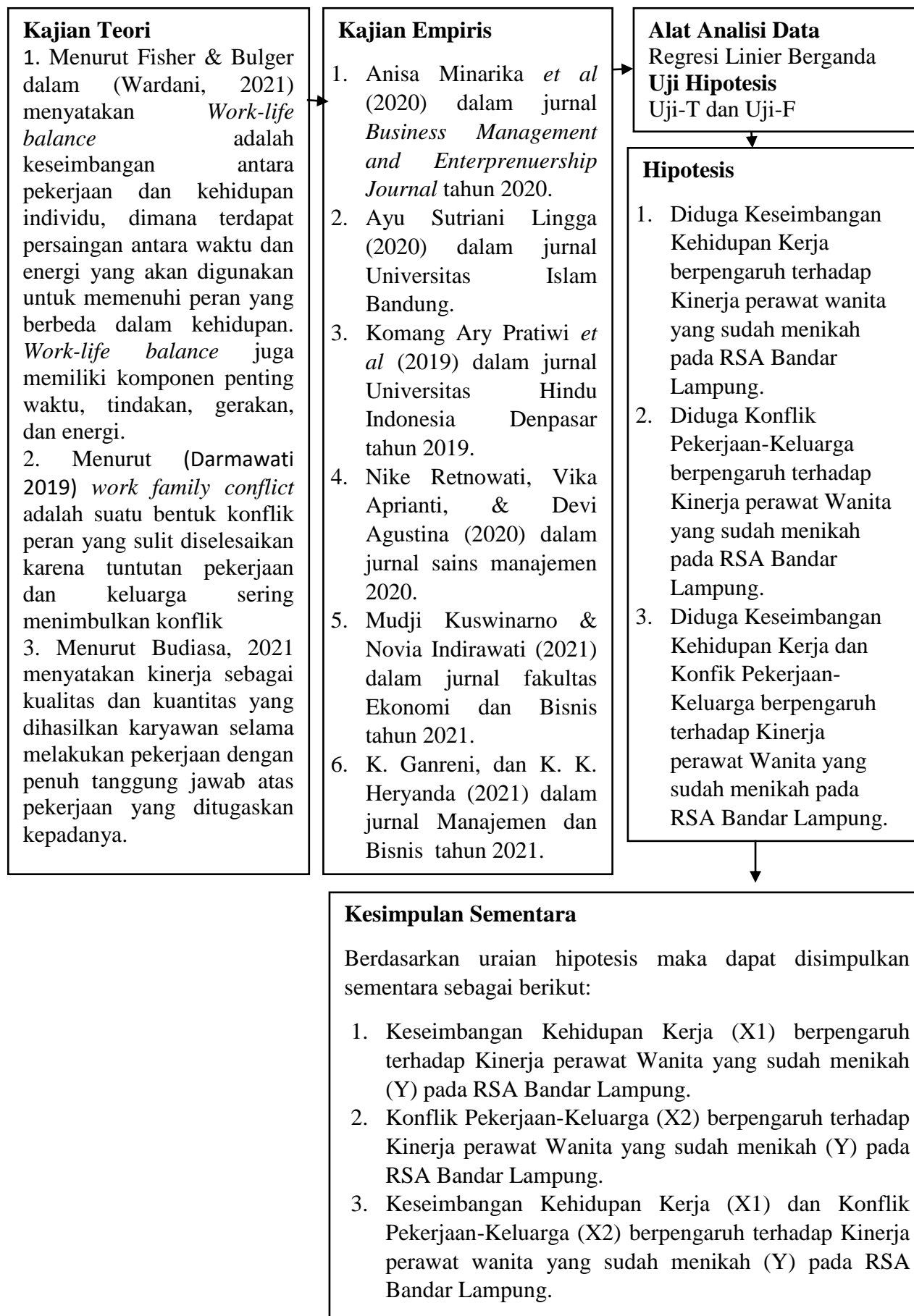
4.	<i>Measuring Work-Life Balance: Relationship With Work-Family Conflict And Family-Work Conflict</i>	Ranganathan Venkatesan (2021)	Variabel bebas: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Work-Family Conflict</i> (X1) • <i>Family-Work Conflict</i> (X2) Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Work-Life Balance</i> (Y) 	Penelitian terdahulu mengukur variabel terikat yang dihubungkan dengan variabel bebas. Sedangkan penulis hanya mencari pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.	Metode penelitian: kuantitatif Alat analisa: Korelasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik keluarga dan rekan kerja berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja, begitupun sebaliknya.
5.	<i>A Study of the effects of work-family conflict , family-work conflict , and work life balance on st on Saudi female teachers performance</i>	Adel Ismail al-Alawi Eman al Saffar Zahra H. AlmohammedSaleh H Hessa Alotaibi Ebtesam I. Al-Alawi (2019)	Variable bebas: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Work-family conflict</i> (X1) • <i>Family-work conflict</i> (X2) • <i>Work life balance</i> (X3) Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> • <i>performance</i> (Y) 	Responden dari penelitian terdahulu yaitu kinerja guru perempuan di Saudi di sektor pendidikan sedangkan penulis respondennya kinerja perawat wanita yang sudah menikah.	Metode penelitian: kualitatif Alat analisa: Bivaria dan Korelasi	Hasil dari penelitian menemukan bahwa keseimbangan dan kepuasan kerja ada dampak positif yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan kerja, sedangkan konflik kerja-keluarga efek positif tetapi tidak signifikan. Namun berbedan dengan konflik keluarga

						pekerjaan terdapat dampak negatif yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	--	--	--	--	--

2.4.1 Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2019) kerangka pikiran yakni model konseptual yang menggambarkan keterkaitan antara teori dan berbagai elemen yang ditemukan sebagai masalah yang penting.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

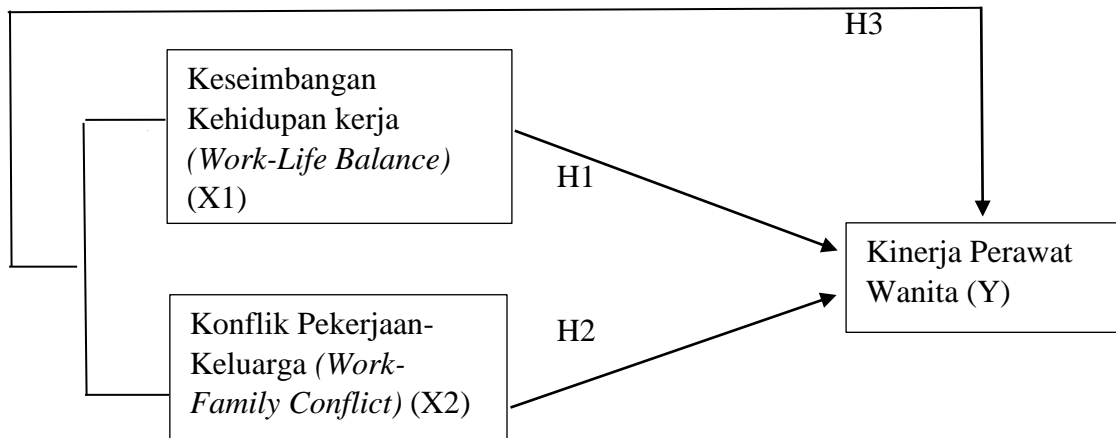


2.5 Kerangka Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) Kerangka penelitian adalah metode yang dipakai untuk memaparkan bagaimana variabel yang diteliti berhubungan satu dengan yang lain.

Dalam penelitian ini, penulis hendak meneliti hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-family Conflict*) terhadap kinerja Perawat Perempuan pada RSA Bandar Lampung.

Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian



Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja (X1) dan konflik antara pekerjaan-keluarga (X2) memiliki pengaruh baik secara individual maupun simultan terhadap kinerja (Y). Jika terdapat keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga, maka kinerja yang optimal dapat tercapai begitu pula sebaliknya.

2.6 Pengembangan Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) Hipotesis yaitu pernyataan lemah yang masih perlu diuji untuk melihat apakah itu benar. Hipotesis menjadi tesis, pendapat atau teori ketika diuji dengan menggunakan metode ilmiah.

2.6.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) Terhadap Kinerja Perawat Wanita yang sudah menikah

Keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor utama dalam mengatur waktu dalam bekerja dan istirahat, jika setiap karyawan dapat mengatur waktu dan dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Maka keseimbangan kehidupan kerja dapat berjalan dengan seimbang dan karyawan dapat hidup sehat dalam mengatur waktunya. Menurut Fisher & Bulger dalam (Wardani, Laila Meiliyandrie Indah & Rahmat Firmansyah dalam 2021) menyatakan *Work-life balance* adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan individu, dimana terdapat persaingan antara waktu dan energi yang akan dipakai untuk memenuhi peran yang berbeda dalam kehidupan. *Work-life balance* juga memiliki komponen penting: waktu, tindakan, gerakan, dan energi. Namun menurut Nugraha (2021) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berdampak pada kinerja karyawan, terutama dalam hal memberikan waktu istirahat yang cukup, hari libur, perlakuan yang adil terhadap karyawan, kompensasi yang adil, dan keuntungan yang baik.

Penelitian ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Destry Yuyu Ramdhani, Resto (2020) bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai suatu perilaku. Maka penulis mengajukan hipotesis untuk diuji apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita dengan dugaan sebagai berikut:

H1: Diduga Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat perempuan yang sudah menikah pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work family conflict*) Terhadap Kinerja Perawat Wanita yang sudah menikah

Konflik pekerjaan-keluarga menjadi aspek yang sangat krusial untuk diperhatikan, mengingat adanya masalah yang sering muncul di antara Wanita karir yang telah menikah. Tentu saja, konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika tuntutan pekerjaan serta keluarga yang saling bertabrakan yang dapat mengganggu konsentrasi seseorang. Dalam situasi seperti ini individu seringkali menghadapi kesulitan mengimbangi tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan. Akhirnya mereka mungkin kehilangan fokus, kesehatan mental dan menyebabkan stress. Menurut Asfahyadin *et al* dalam (Damayanti et al., n.d. 2021) Konflik pekerjaan-rumah terjadi ketika seorang individu mengalami ketidakseimbangan antara waktu yang dihabiskan di tempat kerja dan waktu yang dihabiskan bersama keluarga. Dapat menyebabkan masalah di tempat kerja yang memengaruhi keluarga dan sebaliknya. Menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja daripada keluarga dapat menimbulkan konflik antara kedua peran tersebut.

Penelitian ini dibuktikan oleh Pratiwi, Komang Ary dkk (2021) jika konflik pekerjaan keluarga ada pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, oleh itu penulis mengajukan hipotesis untuk diuji apakah konflik pekerjaan keluarga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan dugaan sebagai berikut:

H2: Diduga Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat perempuan yang sudah menikah pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Perawat Wanita yang sudah menikah

Menurut Fisher & Bulger dalam (Wardani, Laila Meiliyandrie Indah & Rahmat Firmansyah dalam 2021) *work-life balance* yakni kemampuan setiap pegawai untuk secara bersamaan memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam keluarga secara seimbang *Work-life balance* juga memiliki komponen penting waktu, tindakan, gerakan, dan energi. Menurut Asfahyadin *et al* dalam (Damayanti et al., n.d. 2021) *work family conflict* adalah suatu bentuk konflik peran yang sulit diselesaikan karena tuntutan pekerjaan dan keluarga sering menimbulkan konflik. Ini dapat menyebabkan masalah di tempat kerja yang memengaruhi keluarga Anda dan sebaliknya. Menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja daripada keluarga dapat menimbulkan konflik antara kedua peran tersebut.

Jika staf cenderung memiliki *work-life balance* yang baik, maka pekerjaan yang dilakukan lebih baik karena keseimbangan waktu antara pekerjaan dan rumah dapat memberikan kualitas pada kinerja perawat. Sebaliknya, pada kasus perawat dengan *work-life balance* yang rendah, pekerjaannya tidak efisien karena tidak dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, menyebabkan munculnya konflik antara pekerjaan dan keluarga pada perawat yang sudah menikah. Demikian pula, konflik pekerjaan-keluarga dialami oleh perawat dan terjadi ketika ada ketidakseimbangan atau ketegangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Ini dapat terjadi ketika sulit memilah waktu dan pengawasan antara pekerjaan dan keluarga, sehingga menimbulkan tekanan, stres, dan ketidakpuasan di kedua bidang tersebut. Konflik ini dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas di tempat kerja, serta kesejahteraan dan hubungan dalam keluarga.

Hal ini didukung penelitian yang dijalankan oleh Anisa Minarika, Renny Sri Purwanti, Ali Muhidin (2020) yang menyatakan bahwa *work life*

balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran. Ayu Nike Retnowati, Vika Aprianti, & Devi Agustina (2020), Anisa Minarika, Renny Sri Purwanti, & Ali Muhidin (2020) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ibu Bekerja Dari Rumah Selama Pandemic Covid-19 di Bandung dan pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran.oleh sebab itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat perempuan yang sudah menikah pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung.