

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Pada penelitian ini menggunakan *goal setting theory* sebagai landasan teori yang mulai diteliti oleh Edwin A Locke pada tahun 1960-an. *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan merupakan teori yang menunjukkan terdapatnya suatu keterkaitan mengenai tujuan dan kinerja seorang individu terhadap tugasnya. Prinsip utama teori ini adalah bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh pemahaman mereka terhadap tujuan yang ditetapkan organisasi.

Permana (2024) menyatakan nilai dan tujuan adalah dua kognisi yang mempengaruhi perilaku manusia dalam mencapai tujuan masing-masing. Perilaku manusia adalah bagaimana orang memandang lingkungannya agar lebih termotivasi dalam bekerja. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan Locke dalam Ghozali (2020) *goal setting theory* terdapat 4 (empat) mekanisme dalam mencapai kinerja yaitu:

1. Adanya teori penetapan tujuan mungkin menyebabkan orang lebih berkonsentrasi pada tujuan mereka.
2. Dengan membantu orang menetapkan tujuan, teori penetapan tujuan memungkinkan mereka untuk lebih mengendalikan upaya mereka dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Semakin ambisius tujuannya, semakin besar pula kinerjanya.
3. Penetapan tujuan dapat meningkatkan dalam ketekunan individu untuk mencapai tujuan.
4. Menetapkan tujuan dapat membantu orang mengidentifikasi strategi dan tindakan yang konsisten dengan rencana mereka.

Berdasarkan penjelasan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal penting untuk memastikan adanya keselarasan

antara tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan teori pendekatan penetapan tujuan, kinerja pegawai yang baik dan maksimal dalam memberikan pelayanan publik dapat dianggap sebagai suatu sasaran yang harus dicapai.

Oleh karena itu, Teori penetapan tujuan sangat penting untuk membantu karyawan agar berhasil dalam mencapai tujuan mereka, mengelola bisnis, dan mencapai target yang diinginkan dengan didukung adanya *work life balance*, *work family conflict* dan stres kerja yang baik dan seimbang sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Yatminiwati (2019) menyatakan, Manajemen adalah proses di mana seorang manajer mengatur, membimbing, dan memimpin semua anggota staf untuk bergabung dalam tim guna membantu bisnis memperoleh target yang telah ditetapkan sebelumnya. Perencanaan, pengorganisasian, pelatihan, dan pengelolaan orang dalam suatu organisasi merupakan komponen manajemen sumber daya manusia, yang memastikan bahwa anggota staf dapat memberikan kontribusi sebanyak mungkin terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2019) mengungkapkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah bidang ilmiah dan kreatif yang berfokus pada penanganan hubungan dan fungsi karyawan secara efektif dan efisien untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Siagian (2023) berpendapat proses menjaga karyawan secara manusiawi sehingga potensi

mereka dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan merupakan suatu bentuk seni tersendiri.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah seni dan disiplin ilmu dalam mengatur interaksi antara karyawan secara optimal dan produktif, supaya potensi karyawan dapat maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen krusial dalam menjalankan organisasi, yang berfokus pada pencapaian tujuan bisnis melalui pemanfaatan dan pengelolaan tenaga kerja secara efektif. Peran manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek yang saling terkait dan berperan penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa terdiri sejumlah fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi:

- 1). Perencanaan mencakup pengorganisasian anggota staf secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dan memenuhi persyaratan bisnis. Perencanaan tenaga kerja yang mencakup pelatihan, arahan, manajemen, perekrutan, pengembangan, penggajian, integrasi, disiplin, dan pemutusan hubungan kerja merupakan cara pelaksanaannya. Pencapaian tujuan perusahaan akan didorong oleh program yang dirancang dengan baik.
- 2). Pengorganisasian, merupakan tindakan membimbing semua karyawan agar dapat berkolaborasi serta bekerja secara produktif dan efisien guna berkontribusi pada tujuan perusahaan, karyawannya, dan masyarakat. Pemimpin mengarahkan dengan menugaskan tugas kepada bawahan dan memastikan mereka menyelesaikan semua tugas secara efektif.
- 3). Pengendalian (*controlling*), tujuan pengendalian adalah untuk memastikan bahwa setiap karyawan mematuhi aturan perusahaan dan melaksanakan tanggung jawab mereka sesuai arahan. Setiap kesalahan atau pelanggaran diperbaiki, dan rencana dimodifikasi seperlunya. Pengendalian ini mencakup unsur-unsur kehadiran, disiplin, perilaku, kerja sama, kinerja tugas, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif.
- 4). Pengadaan (*procurement*), Tujuan pengadaan adalah membangun tenaga kerja yang memenuhi kebutuhan bisnis. Pengadaan mencakup sejumlah prosedur, seperti rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi

karyawan baru. Prosedur pengadaan yang sukses akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

- 5). Pengembangan (*development*), Tujuan pengembangan adalah menggunakan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan di bidang teknologi, teori, ide, dan etika.
- 6). Kompensasi (*compensation*), Karyawan diberikan kompensasi berupa uang atau barang secara langsung atau tidak langsung sebagai bentuk ungkapan terima kasih atas kontribusinya terhadap organisasi. Prinsip pemberian kompensasi yaitu adil yang artinya sesuai dengan prestasi kerja yang diraih, adapun layak yang artinya mampu mencukupi kebutuhan primer sesuai pada batas upah minimum pemerintah.
- 7). Pengintegrasian, Tujuan integrasi adalah menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawannya guna membina hubungan yang harmonis dan menguntungkan bagi keduanya.
- 8). Pemeliharaan (*maintenance*), bertujuan menjaga kesehatan fisik, psikologis, dan loyalitas pekerja agar mereka tetap bekerja hingga pensiun. Program kesejahteraan yang disesuaikan dengan kebutuhan mayoritas pekerja dan diarahkan oleh konsistensi internal dan eksternal merupakan komponen penting dari pemeliharaan yang unggul.
- 9). Disiplin memainkan peran krusial dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan. Mencapai hasil terbaik menjadi tantangan tanpa disiplin.
- 10). Pemberhentian (*separation*), adalah putusnya hubungan kerja mengacu pada berakhirnya masa kerja seseorang di suatu perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena keputusan pegawai, keputusan perusahaan, berakhirnya kontrak, pensiun atau berupa faktor lainnya.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam mendukung pencapaian keberhasilan organisasi. Adamy (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek tujuan manajemen sumber daya manusia, yakni:

1. Meskipun departemen Sumber Daya Manusia secara hukum dibentuk untuk membantu manajer, manajer tetap bertanggung jawab atas kinerja karyawannya. Tujuan Organisasi: Memahami bagaimana manajemen sumber daya manusia berkontribusi pada kinerja organisasi yang lebih baik. Tujuan Fungsional: Terus menyelaraskan kontribusi departemen dengan kebutuhan organisasi. Manajemen sumber daya manusia tidak akan berguna jika tidak memenuhi kebutuhan organisasi.
2. Tujuan dari tujuan sosial adalah untuk mengurangi efek yang merugikan pada perusahaan sambil mengatasi kebutuhan dan masalah masyarakat dengan cara yang etis dan sosial.

3. Tujuan pribadi dimaksudkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka, yang dapat memperkuat hubungan mereka dengan perusahaan. Tujuan pribadi perlu diseimbangkan jika seorang karyawan ingin dipertahankan, dipertahankan, atau didorong. Kepuasan dan kinerja karyawan dapat menurun, dan mereka dapat meninggalkan perusahaan jika tujuan pribadi mereka tidak dipertimbangkan.

2.1.3 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Minarika (2020) menjelaskan kinerja merupakan pencapaian upaya individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Kinerja dilakukan sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing individu, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara sah, dengan tetap menjunjung tinggi integritas dan mematuhi norma-norma. Wulandari (2020) menerangkan kinerja pegawai mengacu pada hasil kerja individu, yang diukur dari segi kualitas serta kuantitas, saat mereka memenuhi pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan. (Taufik 2017) menerangkan Kinerja karyawan sebagai gambaran capaian atau derajat keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang mendukung rencana strategis organisasi untuk memperoleh tujuan, visi, dan misinya. Nawano (2024) menjelaskan bahwa, kinerja adalah capaian hasil dari individu atau kelompok yang melakukan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, hal ini dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pengalaman dan juga keahlian. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai jumlah dan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan selama melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sapitri, 2020).

Dari berbagai pendapat yang telah dikemukakan mengenai pengertian kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh

individu atau kelompok dalam organisasi, diukur dengan berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta mencerminkan pencapaian tujuan organisasi secara efektif, legal, etis didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan pendidikan.

b. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan komponen penting dalam perencanaan sumber daya manusia yang berorientasi untuk menilai serta mengukur sejauh mana kontribusi karyawan terhadap tercapainya tujuan organisasi. Dengan menggunakan metode penilaian kinerja yang tepat, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing individu, sehingga memungkinkan perencanaan langkah-langkah perbaikan dan pengembangan yang lebih efektif. Wahjono (2015:99) mengungkapkan penilaian kinerja dapat dilakukan melalui beberapa metode yang berbeda, yaitu:

- 1). Metode Penilaian Kinerja (Performance Assessment Method Rating Scale), yang didasarkan pada kriteria kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria kinerja ini biasanya berupa karakteristik yang diinginkan perusahaan dari karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kriteria kinerja ini meliputi perilaku, keterampilan memecahkan masalah, inisiatif, dan daya cipta. Angka 1 menunjukkan kondisi yang memerlukan perbaikan, angka 2 menunjukkan di bawah standar, angka 3 menunjukkan sesuai standar, angka 4 menunjukkan diatas standar, dan angka 5 menunjukkan sempurna. Nilai-nilai ini diberikan untuk setiap elemen kinerja berdasarkan pencapaian kinerja karyawan.
- 2). Pendekatan evaluasi kinerja skala peringkat menilai kinerja semua karyawan dengan mengelompokkan mereka ke dalam kelompok atau bagian, lalu mengurutkannya dari tertinggi hingga terendah. Dengan menggunakan aplikasi spreadsheet seperti Excel, Anda dapat mengurutkan nilai setiap karyawan dari yang memiliki poin terbanyak (nilai tertinggi) hingga yang memiliki poin terkecil (nilai terendah).
- 3). Metode Evaluasi Kinerja Daftar Periksa, metode evaluasi kinerja karyawan melibatkan peninjauan kolom daftar periksa untuk setiap kolom penilaian. Evaluasi harus ditandai dengan tanda silang jika daftar periksa tidak dicentang. Jika diperlukan penjelasan lebih lanjut selain hanya mencentang

atau memberi tanda silang, kolom komentar tersedia untuk memberikan komentar.

- 4). Metode penilaian kinerja insiden kritis, memerlukan tugas mengenali serta mendefinisikan kejadian tertentu di mana karyawan melakukan sesuatu dengan sangat baik atau yang memerlukan perbaikan, atau situasi yang benar-benar baik atau benar-benar buruk.
- 5). Penilaian Mandiri, baik dicetak diatas kertas, daring, atau dalam format tanpa kertas, teknik evaluasi kinerja karyawan ini pada dasarnya adalah alat penilaian karyawan berbasis kosong.
- 6). Penilaian Psikologis, karyawan diharuskan untuk melengkapi formulir dan melakukan sejumlah tes sesuai dengan protokol psikologis sebagai bagian dari metode ini.
- 7). Pendekatan Manajemen By Objective (MBO), mendorong keterbukaan yang lebih besar dalam penilaian kinerja karyawan. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, bisnis dapat berada dalam dunia yang kaku, statis, dan hitam-putih.
- 8). Penilaian Umpang Balik 360 derajat adalah teknik evaluasi kinerja karyawan yang populer dan menerima umpan balik dari berbagai tingkatan, baik dari dalam maupun luar organisasi. Pendekatan 360 derajat ini memperhitungkan umpan balik dari semua sumber, berbeda dengan teknik evaluasi kinerja karyawan tradisional yang terutama mempertimbangkan pendapat dari atasan. Diri sendiri, manajer senior, atasan, bawahan, rekan kerja (pada tingkat yang sama), anggota tim, klien internal, dan klien eksternal hanyalah beberapa dari sekian banyak sumber yang termasuk dalam strategi umpan balik 360 derajat ini. Setiap orang bebas untuk mengirimkan penilaian kapan saja, dari mana saja, dan dalam situasi apapun karena siapapun dapat memberikan penilaian dengan mengeklik tautan di internet, seperti <http://www.custominsight.com/>
- 9). Skala penilaian yang berdasarkan pada perilaku (BARS), sistem evaluasi kinerja karyawan yang menggabungkan unsur-unsur teknik penilaian kinerja insiden kritis dan skala penilaian.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

adalah sebagai berikut:

1. Kecakapan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas disebut sebagai keahlian. Semakin tinggi keahlian dan pengetahuannya, semakin efektif dan cepat maka akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, merupakan wawasan seseorang terkait dengan pekerjaan serta tanggung jawab dalam perusahaan. Seorang karyawan yang mempunyai pemahaman yang kuat mengenai pekerjaannya dapat memberikan kinerja yang optimal, dan sebaliknya.

3. Rancangan kerja, adalah perencanaan tugas yang dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, rancangan kerja yang dilakukan secara organisasi dengan baik dapat membantu dan mendukung dalam penyelesaian tugas secara efektif.
4. Kepribadian, yaitu mengacu pada karakter atau sifat seseorang yang bervariasi dari satu orang ke orang lain. Apabila seseorang memiliki kualitas positif seperti kejujuran serta disiplin maka bisa menjalankan tugasnya dengan tekun dan bertanggung jawab sehingga menghasilkan kinerja yang optimal, dan sebaliknya.
5. Motivasi kerja, mengacu pada dorongan yang diberikan kepada pegawai agar semangat dalam melakukan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai motivasi kuat akan terdorong melakukan kinerja dengan optimal yang dapat menghasilkan hasil sempurna.
6. Kepemimpinan, merupakan tingkah laku seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengatur, dan memberikan petunjuk kepada bawahannya agar bisa melaksanakan tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepadanya.
7. Perilaku seorang pemimpin saat mengarahkan atau memberi instruksi kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dikenal sebagai gaya kepemimpinannya.
8. Tradisi dan perilaku yang mengendalikan suasana di suatu perusahaan atau organisasi dikenal sebagai budaya organisasi. Setiap karyawan di perusahaan diwajibkan untuk mematuhi aturan dan konvensi ini dalam semua kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.
9. Sebelum dan sesudah menyelesaikan suatu pekerjaan, seseorang merasakan kepuasan emosional yang disebut kepuasan kerja. Perasaan ini membantu mencapai tingkat kinerja yang diharapkan perusahaan.
10. Kondisi tempat bekerja dikenal sebagai lingkungan kerja. Tempat kerja yang positif yang mempertimbangkan ruang kerja, tata letak, fasilitas, infrastruktur, dan interaksi rekan kerja dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.
11. Loyalitas, yaitu dedikasi karyawan untuk tetap bersama perusahaan dan memperjuangkannya. Loyalitas sangat penting bagi bisnis untuk mencapai tujuan mereka.
12. Komitmen, adalah ketika karyawan mematuhi peraturan atau kebijakan perusahaan di tempat kerja.
13. Disiplin kerja, yang berarti bahwa karyawan berusaha secara sungguh-sungguh untuk menyelesaikan tugasnya. Ini dapat berupa menyelesaikan tugas tepat waktu dan berpakaian selaras dengan kebijakan perusahaan.

d. Indikator-Indikator Kinerja

Robbins (2016:260) mengungkapkan untuk mengukur kinerja karyawan bisa dilakukan dengan sejumlah indikator mengenai kriteria kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja, bisa dinilai melalui tanggapan karyawan mengenai tingkat kualitas pekerjaan serta kecermatan dalam menyelesaikan tugas yang sesuai dengan keterampilan dan kapasitas mereka
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang digambarkan sebagai siklus aktivitas yang dilakukan oleh karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan kuantitas tersebut.
3. Ketepatan waktu, didefinisikan sebagai jumlah tugas yang diselesaikan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
4. Efisiensi mengacu pada seberapa baik suatu organisasi menggunakan sumber dayanya (sumber daya manusia, sumber daya keuangan, teknologi, dan bahan baku) untuk memaksimalkan hasil setiap departemen.
5. Kemandirian, sejauh mana seseorang dapat menyelesaikan aktivitasnya sendiri, tanpa perlu pengawasan atau bantuan. Karyawan mandiri adalah mereka yang tidak membutuhkan pengawasan dan mampu menjalankan tugas pekerjaannya secara mandiri, tanpa meminta bantuan orang lain.

2.1.4 Work Life Balance

a. Pengertian

Work life balance merujuk pada kapasitas untuk menyusun jadwal secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara sehat dan seimbang, hal ini bukan hanya tentang pembagian waktu antara kedua aspek tersebut, melainkan tentang menciptakan keseimbangan yang memungkinkan kita untuk tetap efektif dan produktif dalam pekerjaan, sementara juga memberikan ruang bagi diri sendiri, keluarga, dan aktivitas yang bermanfaat untuk memperbarui energi fisik dan mental. Dengan mencapai keseimbangan ini, seseorang dapat merasakan kepuasan dalam menjalani kedua sisi kehidupannya. (Nafis, 2020) berpendapat *work life balance* yang sehat memungkinkan pekerja mencapai keseimbangan secara adil antara tuntutan profesional dan pribadi sehingga dapat

memenuhi komitmen keluarga dan kewajiban lainnya, serta keinginan dan kebutuhan lain seperti bersosialisasi. (Hedanti, 2022) berpendapat mencapai *work life balance* adalah kunci untuk membangun tempat kerja yang positif. (Meli, 2021) menyatakan *work life balance* merupakan pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan yang telah dikumpulkan baik internal atau eksternal perusahaan. Terciptanya *work life balance* dengan baik juga mampu meningkatkan keinginan pegawai untuk tetap bertahan di dalam organisasi (Istiyana, 2024).

Dari beberapa pengertian *work life balance* diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, *work life balance* adalah keadaan individu bisa secara seimbang mencukupi tuntutan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, dan kebutuhan pribadi lainnya yang tercapai melalui lingkungan kerja mendukung dan berdampak positif pada kesejahteraan serta loyalitas karyawan terhadap organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Dalam mencapai *work life balance* tidak selalu mudah, karena dipengaruhi sejumlah faktor aspek bagaimana seseorang dapat membagi waktu serta energi secara efektif untuk pekerjaan, keluarga dan aktivitas individu. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari beberapa aspek, baik internal maupun eksternal yang mempengaruhi kesejahteraan individu dan produktivitas di tempat kerja. Jufrizien (2024) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* yaitu:

1. Faktor Personal, pada hal ini sejumlah aspek yang dapat mempengaruhi *work life balance* mesti diperhitungkan:

- a). Karakteristik individu, dipengaruhi oleh adanya interaksi mereka dengan keluarga dan lingkungan, seperti kepribadian, nilai-nilai, keyakinan, serta sikap mereka.
 - b). Kondisi kesejahteraan psikologis seseorang, termasuk rasa puas terhadap hidup, optimism, serta penerimaan diri menjadi faktor kunci dalam menyeimbangkan situasi antara pekerjaan dan juga pada kehidupan pribadi .
 - c). Kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, mengelola, dan menyesuaikan perasaan diri sendiri maupun orang lain disebut kecerdasan emosional. Individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi biasanya mampu menangani stres dengan lebih efektif, menemukan solusi atas perselisihan, dan mengendalikan emosi mereka, baik dalam lingkungan pribadi maupun pekerjaan.
2. Faktor Organisasi, terdapat sejumlah aspek pada hal ini yang bisa mempengaruhi *work life balance* individu yaitu:
 - a). Keseimbangan kehidupan kerja seseorang dapat sangat dipengaruhi oleh peraturan dan praktik ketenagakerjaan perusahaan. Seperti pengaturan kerja yang fleksibel, seperti jam kerja fleksibel, dapat diterapkan.
 - b). Menumbuhkan keterbukaan dalam komunikasi antara manajer dengan pegawai agar dapat membicarakan kebutuhan dan harapan yang bersangkutan mengenai keseimbangan kehidupan.
 - c). Karyawan yang diberikan kompensasi sesuai atas kinerja yang telah mereka lakukan akan merasa lebih diperhatikan sehingga mereka lebih puas dengan pekerjaannya dan terdorong untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadinya.
 - d). Melakukan workshop terhadap pegawai mengenai manajemen waktu, prioritas, dan produktivitas.
3. Faktor Sosial pada *work life balance*, ini merujuk secara apa seseorang berinteraksi dengan situasi serta norma sosial di lingkungan sekitarnya. *Work life balance* dipengaruhi sejumlah aspek faktor sosial yaitu:
 - a). Tugas menjadi orang tua, selain membesarakan anak, dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Salah satu bagian penting dari pengasuhan anak adalah komitmen, waktu, dan upaya yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan anak serta meningkatkan kesehatan dan kebahagiaannya.
 - b). Dukungan dari keluarga, seperti pasangan, orang tua, atau kerabat lainnya, sangat penting untuk menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan yang sehat.
4. Kemampuan seseorang untuk mencapai *work life balance* dalam hidupnya juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain, seperti usia, status hubungan, pengalaman, gaji, pendapatan, dan riwayat keluarga.

c. Indikator-Indikator *Work Life Balance*

Diliyanti (2023) menyatakan bahwa terdiri 3 indikator variabel *work life balance* yaitu sebagai berikut:

- 1). *Time balance* (Keseimbangan waktu), pengelolaan waktu seseorang untuk bekerja dengan jumlah waktu yang mereka curahkan untuk keluarga atau aspek lain dalam hidup mereka.
- 2). *Involment balance* (kesimbangan keterlibatan). Keseimbangan antara partisipasi psikologis seseorang dalam memenuhi tuntutan perannya di tempat kerja dan di rumah.
- 3). *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan). Tingkat kepuasan baik di dalam maupun diluar tempat pekerjaan. Kepuasan membuat bahagia seseorang yang berasal dari rasa nyaman dalam berpartisipasi terkait pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

2.1.5 *Work Family Conflict*

a. Pengertian

Work family conflict merupakan situasi dimana memiliki dua peran sekaligus antara kehidupan keluarga dengan pekerjaannya. Lestari (2018) menyatakan *work family conflict* dapat digambarkan sebagai jenis konflik peran yang muncul ketika tuntutan peran keluarga dan pekerjaan berbenturan, sehingga menyulitkan pemenuhan salah satunya dan berujung pada konflik. Didukung penelitian (Nur, 2021) *work family conflict* merupakan tuntutan yang dominan berbenturan pekerjaan dan keluarga terkait beberapa aspek, masalah ini seringkali dianggap sebagai sumber stres yang dapat mempengaruhi perilaku dan kesehatan karyawan. Sedangkan Rohmah (2022) menyatakan *work family conflict* muncul ketika pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja memberikan tuntutan atau tekanan pada peran, yang pada gilirannya berdampak pada kewajiban yang harus dipenuhi dalam keluarga. *Work family conflict* adalah bentuk konflik peran yang dialami

karyawan ketika mereka memiliki tanggung jawab atas pekerjaan di kantor dan juga harus memberikan perhatian penuh kepada keluarga mereka sehingga membuat keduanya saling mengganggu satu sama lain.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *work family conflict* adalah suatu kondisi yang dimana terdapat tekanan berasal dari peran pekerjaan dan peran keluarga saling bertentangan, sehingga dalam hal ini dapat mempengaruhi kemampuan individu untuk menjalankan kedua peran tersebut dengan baik.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Family Conflict*

Work family conflict terjadi ketika kebutuhan pekerjaan dan kehidupan keluarga saling bertentangan atau tidak terpenuhi secara bersamaan. Natalia (2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work family conflict*, yaitu:

- 1). Tekanan waktu, atau jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas peran seseorang, dapat mempengaruhi jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan peran lainnya. Ketidakseimbangan peran dapat muncul ketika lebih banyak waktu dihabiskan untuk bekerja dan lebih sedikit waktu dihabiskan bersama keluarga.
- 2). Jumlah dan dukungan keluarga, yaitu apabila jumlah anggota keluarga semakin banyak, maka semakin besar kemungkinan terjadinya perselisihan. Sebaliknya dengan adanya dukungan keluarga yang berperan memberikan dukungan motivasi serta penguatan terutama bagi perempuan yang bekerja dan mengelola rumah tangga.
- 3). Kepuasan kerja, adalah tingkat kepuasan seorang karyawan mengenai pekerjaan yang ditentukan oleh tingkat penyelesaian mereka terima dengan sesuai hasil kerja yang diharapkan. Apabila kepuasan kerja meningkat, kecenderungan munculnya konflik menurun, sebaliknya apabila kepuasan kerja rendah dapat menyebabkan konflik.
- 4). Kepuasan pernikahan, yaitu kemungkinan keterlibatan wanita pada tempat kerja bisa berdampak buruk terhadap hubungan pernikahan yang dianggap sebagai faktor kebahagiaan.
- 5). *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerjaan yang ada pada tempat pekerjaan. Hal ini mungkin saja dapat mempengaruhi *work family conflict* seseorang.

c. Indikator-Indikator *Work Family Conflict*

Beutell (1985) menyatakan bahwa dalam mengidentifikasi terdapat tiga indikator dari *work family conflict*, yaitu:

1). *Time-based conflict*

Terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi satu kewajiban, baik pekerjaan maupun keluarga, membatasi waktu yang tersisa untuk tanggung jawab lain, yang dapat terkait dengan keluarga atau pekerjaan, dan orang tersebut secara mental lebih menyukai satu peran daripada yang lain.

2). *Strain-based conflict*

Hal ini menggambarkan ketegangan atau kondisi emosional, seperti kelelahan, kekhawatiran, depresi, atau mudah tersinggung, yang muncul ketika satu peran menyulitkan pemenuhan kebutuhan peran lain atau mengganggu pelaksanaan peran lain.

3). *Behavior-based conflict*

Mengacu pada pola perilaku tertentu dari satu peran yang tidak sesuai dengan standar peran lain. Sulit bagi seseorang untuk berpindah dari satu peran ke peran lain ketika perlakunya di tempat kerja dan di rumah tidak konsisten.

2.1.6 Stres Kerja

a. Pengertian

Stres kerja merupakan masalah yang semakin banyak dihadapi oleh pekerja di berbagai sektor. Adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi, deadline yang ketat, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja, serta beban tugas yang terus meningkat, dapat menyebabkan seseorang merasa tertekan dan cemas. Secara umum, Stres kerja mengacu pada tuntutan atau perasaan urgensi yang dialami seseorang. Hal ini mungkin disebabkan oleh perbedaan antara harapan dan kenyataan yang diinginkan seseorang (Rahman, 2017)

Busro (2017) berpendapat stres kerja adalah keadaan emosional seseorang yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara tantangan atau kompleksitas yang dihadapi saat menyelesaikan tugas dan kapasitas individu untuk menaklukkan

tantangan atau kompleksitas tersebut. Semakin pendek jaraknya, semakin sedikit stres yang dirasakan seseorang, sedangkan semakin panjang jaraknya, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami seseorang. Stres kerja adalah suatu kondisi yang disebabkan oleh lingkungan tempat kerja, sehingga menyebabkan keadaan tegang dan tidak seimbang antara fisik dan psikologis, yang pada gilirannya berdampak pada emosi, pikiran, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Wartono, 2017). Terdapat pendapat lain menurut Zainal (2023) stres kerja adalah keadaan saat seseorang menghadapi tuntutan fisik, mental atau emosional melampaui kapasitas akibat tekanan pekerjaan tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, pada hal yang terjadi mengenai stres kerja bisa ke siapa saja semua kalangan pekerja.

Dari beberapa yang telah diuraikan pengertian stres kerja dapat ditarik kesimpulan yaitu, stres kerja adalah kondisi ketegangan fisik, mental, atau emosional yang dialami individu akibat ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan untuk menghadapinya, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang.

b. Faktor Penyebab Terjadinya Stres Kerja

Tingkatan stres dan bagaimana seseorang menangani stres itu sendiri bisa dipengaruhi dengan sejumlah faktor, berikut Zainal (2023) menyatakan faktor penyebab terjadinya stres:

- 1). Lingkungan Kerja, Pekerjaan Karyawan akan lebih rentan terhadap stres di tempat kerja yang kurang mendukung dan kurang representatif, tetapi di lingkungan yang lebih mendukung, karyawan akan lebih tangguh bahkan ketika tingkat kompleksitas dan risiko kerja tinggi.
- 2). Tingkat Stres, pegawai akan menjadi lebih rentan terhadap stres ketika mereka saling mengalami tingkat stres yang tinggi. Stres bisa disebabkan oleh

- peristiwa kehidupan yang tidak menyenangkan dan sulit dilupakan, begitupun sebaliknya.
- 3). Geografi dan kependudukan sosial, kepadatan penduduk yang tinggi di tengah kota diperburuk dengan gaya hidup yang fluktuasi maka hal ini dapat semakin lebih mudah mengalami stres.
 - 4). Orang-orang yang mempunyai kepribadian atau watak yang unik, akan mudah berubah suasana hatinya, mudah marah, dan tersinggung, akan lebih mudah mengalami stres di tempat kerja. Sedangkan orang-orang yang toleran, rendah hati, banyak tersenyum, tidak mudah tersinggung, dan mudah memaafkan orang lain, akan lebih kecil kemungkinannya untuk mengalaminya.
 - 5). Tingkat kesulitan suatu tugas yang dirasakan, karyawan yang meyakini bahwa semua pekerjaan menantang dan penuh tekanan akan selalu merasa stres setiap kali menghadapi tugas yang sulit. Namun, jika karyawan meyakini bahwa tidak ada pekerjaan yang sulit jika mereka mengerjakannya dengan konsentrasi, maka mereka akan kesulitan menghadapi stres.
 - 6). Tingkat kesulitan dan resiko pekerjaan, adanya pekerjaan yang memiliki tingkat resiko tinggi lebih rentan terhadap stres karyawan.
 - 7). Pola hidup, gaya hidup konsumtif, hedonistik serta mewah pada karyawan bisa beresiko mengalami stres, dan sebaliknya.
 - 8). Tingkat dukungan sosial: Anda akan merasa stres jika tidak mendapat banyak dukungan dari teman atau keluarga, dan sebaliknya.

c. Dampak Stres Kerja

Stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan individu maupun kinerja organisasi. Dampak dari stres kerja yang berkepanjangan dapat mempengaruhi serta menurunkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Beberapa dampak yang umum terjadi akibat stres kerja yang dinyatakan Zainal (2023) yaitu:

- 1). Dampak Fisik, stres kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik seseorang. Beban kerja, tekanan yang tinggi, dan kurangnya waktu istirahat dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan. Beberapa dampak fisik yang umum terjadi akibat stres kerja antara lain:
 - a). Kelelahan dan kelelahan kronis, stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan yang berlebihan dan kelelahan kronis.
 - b). Gangguan tidur, stres kerja dapat menyebabkan gangguan tidur seperti insomnia atau sulit tidur.
 - c). Gangguan pencernaan, stres kerja yang berkepanjangan dapat mempengaruhi sistem pencernaan seseorang seperti sakit perut, diare, atau sembelit akibat stres kerja yang tinggi.

- d). Penurunan sistem kekebalan tubuh, stres kerja yang terus menerus dapat berpikir dua kali tentang kerangka individu yang tidak rentan, membuat mereka tidak berdaya terhadap penyakit dan infeksi.
- e). Masalah kesehatan lainnya, tekanan kerja yang tidak terkendali juga dapat menyebabkan gangguan kesehatan lainnya seperti denyut nadi meningkat penyakit jantung koroner, sakit kepala dan nyeri punggung.
- 2). Dampak Mental dan Emosional, selain dampak fisik, stres kerja dapat berpengaruh terhadap kesehatan psikologis dan emosional seseorang. Beban kerja yang tinggi, tekanan yang konstan, dan kurangnya dukungan dapat menyebabkan masalah kesehatan mental yang serius. Beberapa dampak mental dan emosional yang umum terjadi akibat stres kerja antara lain:
- a). Kecemasan dan depresi, stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan kecemasan yang tinggi dan depresi.
 - b). Kurangnya motivasi dan kepuasan kerja, tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan inspirasi dan pemenuhan pekerjaan seseorang.
 - c). Kesulitan konsentrasi dan focus, stres kerja terkait banyak hal yang dapat mengganggu kemampuan berpikir seseorang dalam focus.
 - d). Perubahan suasana hati dan emosi, stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan perubahan suasana hati yang drastis dan fluktuasi emosi yang tidak stabil.
 - e). Peningkatan risiko gangguan mental, stres kerja yang tidak terkendali dapat berpotensi bahaya terhadap seseorang mengalami gangguan mental seperti gangguan kecemasan, gangguan stres pasca-trauma, atau gangguan suasana hati yang serius seperti depresi.

d. Indikator Stres Kerja

Afandi (2018) menyatakan terdapat sejumlah aspek indikator mengenai stres kerja yaitu:

1. Tuntutan tugas, menunjukkan komponen yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata lokasi dan sebagainya.
2. Tuntutan peran, mengacu pada beban mental yang diserahkan kepada seseorang karena melakukan tugas tertentu dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan pribadi, adalah suatu beban mental yang disebabkan oleh pegawai sendiri.
4. Struktur organisasi, kejelasan yang tidak memadai tentang peran, posisi, tugas, dan tanggung jawab, deskripsi suatu lembaga dengan struktur organisasi yang ambigu.
5. Kepemimpinan suatu organisasi menentukan bagaimana manajemennya beroperasi. Di dalamnya, beberapa faksi memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan karya-karya ilmiah yang sudah diterapkan peneliti terdahulu pada bidang aspek tertentu. Studi ini menjangkau dari berbagai literatur, temuan, dan data yang telah diperoleh terdahulu, yang semuanya memberikan kontribusi penting dalam membangun pemahaman lebih dalam mengenai topik yang sedang diteliti. Dengan mengkaji penelitian yang sudah ada, peneliti dapat menggali informasi yang relevan untuk mendukung pengembangan teori, serta memperkuat argumen dalam penelitian yang sedang dilakukan. Hasil penelitian berkaitan dengan *work life balance*, *work family conflict*, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis /Tahun	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1.	(Fadhilah, 2020)	Pengaruh <i>work family conflict</i> dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang	a. <i>Work family conflict</i> dan stres kerja (X1) b. Stres Kerja karyawan PT (X2) c. Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	<i>Work family conflict</i> dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	(Nur, 2021)	Pengaruh konflik peran ganda (<i>work family conflict</i>) ambiguitas peran, dan stres kerja terhadap kinerja staf karyawati(studi pada universitas nahdlatul ulama Surabaya)	a. <i>Work family conflict</i> (X1) b. Ambiguitas Peran (X2) c. Stres Kerja (X3) d. Kinerja Karyawan (Y)	Probability sampling	<i>Work family conflict</i> , ambiguitas peran, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawati.

3.	(Shakila, 2022)	Pengaruh <i>work life balance</i> , stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi 2000 kediri hasanudin)	a. <i>Work life balance</i> (X1) b. Stres Kerja (X2) c. Kompensasi auto i (X3) d. Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	<i>Work life balance</i> dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan auto 2000 Kediri Hasanudin
4.	(Rohmah, 2022)	Pengaruh <i>work family conflict</i> , <i>family work conflict</i> dan <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan Perempuan (studi kasus PT merpati mas nusantara kediri)	a. <i>Work family conflict</i> (X1) b. Family Conflict (X2) c. <i>Work life balance</i> (X3) d. Kinerja Karyawan (Y)	<i>Purposive Sampling</i>	<i>Work family conflict</i> , <i>family work conflict</i> dan <i>work life balance</i> berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Merpati Mas Nusantara Kediri
5.	(Sulystya wati, 2023)	Pengaruh <i>work life balance</i> dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik beras rice ika putra luwu timur	a. <i>Work life balance</i> (X1) b. Stres Kerja (X2) c. Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik beras

					rice ika putra luwu
6.	(Gultom, 2023)	<i>Work life balance and burnout on temporary employees performance</i>	a. <i>Work life balance</i> (X1) b. <i>Burnout</i> (X2) c. <i>Temporary Employees Performance</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Work life balance</i> dan <i>Burnout</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
7.	(Pramesti, 2024)	Pengaruh <i>work family conflict</i> , beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen	a. <i>Work family conflict</i> (X1) b. <i>Beban Kerja</i> (X2) c. <i>Stres Kerja</i> (X3) d. <i>Kinerja Guru</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	<i>Work family conflict</i> , dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru wanita SMA 1 Muhammadiyah Sragen, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru
8.	(Rahma, 2024)	Pengaruh <i>work family conflict</i> dan <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan pada XYZ	a. <i>Work family conflict</i> (X1) b. <i>Work life balance</i> (X2) c. <i>Kinerja Karyawan</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	<i>Work family conflict</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, <i>work life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada XYZ
9.	(Salsabila, 2024)	Pengaruh <i>work family conflict</i> , <i>work life balance</i> dan beban kerja terhadap kinerja perawat dimediasi oleh komitmen organisasi pada RSAU Dr. Siswanto	a. <i>Work family conflict</i> (X1) b. <i>Work life balance</i> (X2) c. <i>Beban Kerja</i> (X3) d. <i>Kinerja Perawat</i> (Y)	Analisis Bootstrapping	<i>Work family conflict</i> , <i>work life balance</i> dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat

10. (Permana, 2024)	Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan denpasar	a. Beban Kerja (X1) b. Stres Kerja (X2) c. <i>Work life gen z</i> di kota denpasar d. Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Beban kerja, stres kerja, dan <i>work life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
---------------------	--	---	-------------------------	---

Sumber Data: Penelitian Terdahulu 2020-2024

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan suatu struktur yang menyusun secara terorganisasi bagaimana sebuah penelitian akan dilaksanakan. Struktur ini membantu peneliti dalam merencanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian, dan menjelaskan hubungan antara variabel yang akan diperiksa.

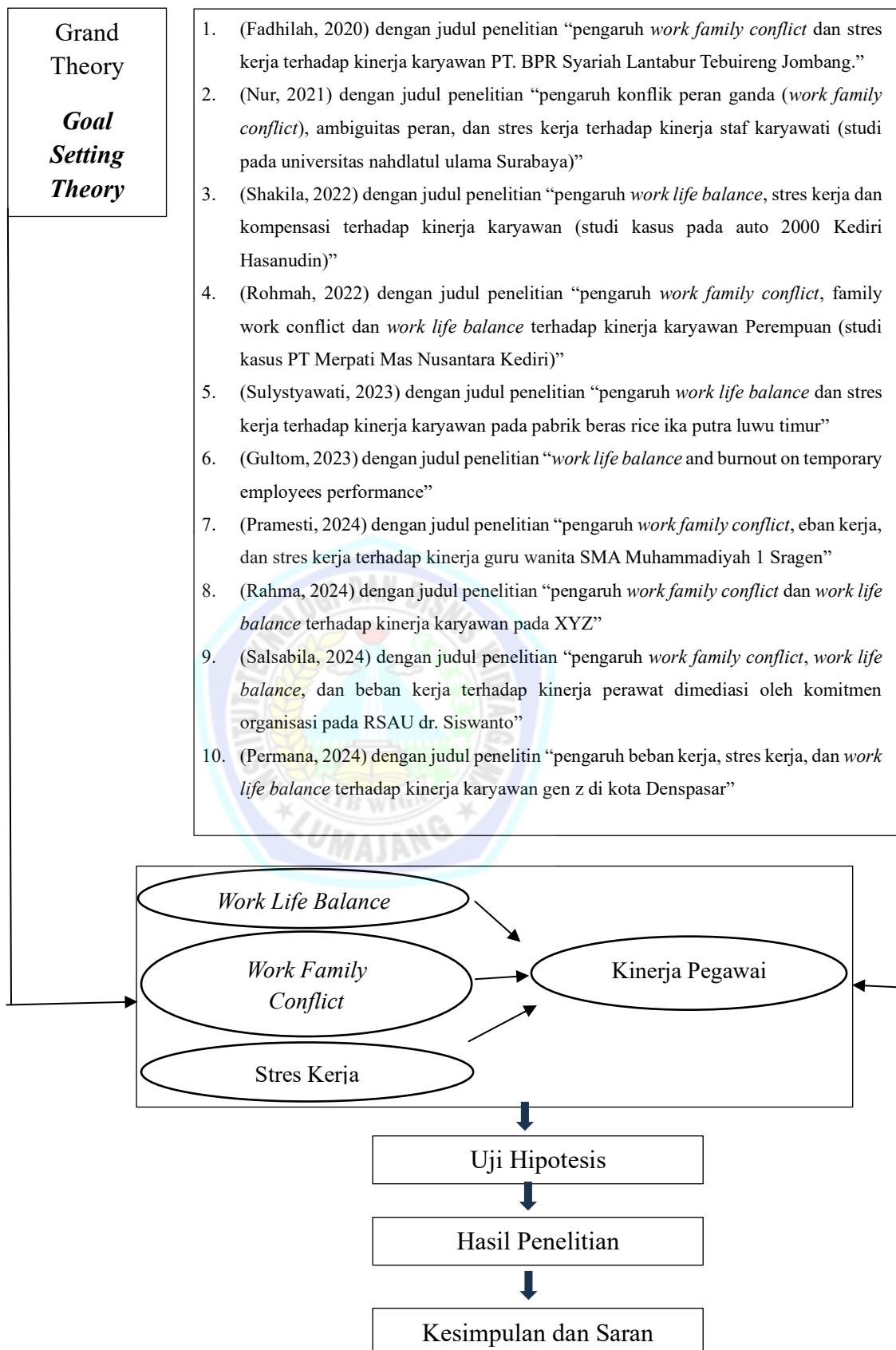
2.3.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir berfungsi sebagai dasar penalaran yang mendasari penelitian, kerangka ini dikembangkan dari fakta, observasi, dan pengamatan literatur yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan demikian, kerangka ini mencakup fondasi teoritis atau ide yang akan menentukan arah penelitian (Unaradjan, 2019:92). Pada kerangka pemikiran, variabel penelitian dijelaskan secara menyeluruh dan dihubungkan dengan subjek yang diteliti, sehingga bermanfaat untuk mengidentifikasi solusi atas pernyataan penelitian. Peneliti dapat memanfaatkan kerangka konseptual sebagai alat untuk menganalisis rencana dan merumuskan argumen tentang asumsi yang akan dipilih. Kesimpulan penelitian kuantitatif seringkali berupa penerimaan atau penolakan terhadap teori

yang diuji. Sementara itu, dalam penelitian kualitatif, prosesnya berfokus pada pembentukan narasi atau pernyataan yang berkembang berdasarkan data yang diperoleh, dengan menerapkan teori yang tersedia sebagai landasan penjelasan, dan berujung pada pembaruan atau penguatan terhadap suatu pernyataan atau hipotesis.

Kerangka berpikir yang sistematis menyajikan penjelasan konseptual mengenai tentang cara variabel yang akan diteliti berinteraksi satu sama lainnya. Jika ada variabel moderator dan intervensi dalam penelitian, maka penjelasan harus diberikan tentang alasan mengapa mereka digunakan. Selanjutnya hubungan antara variabel ini dibangun menjadi kerangka berpikir (Sugiyono, 2020).

Maka, dengan adanya kerangka berpikir yang sistematis dapat menguraikan tentang cara variabel yang akan diteliti berinteraksi secara konseptual. Penelitian meliputi variabel independen (X) yakni *Work life balance* (X1), *Work family conflict* (X2), dan Stres Kerja (X3). Variabel dependen yakni Kinerja Pegawai (Y)



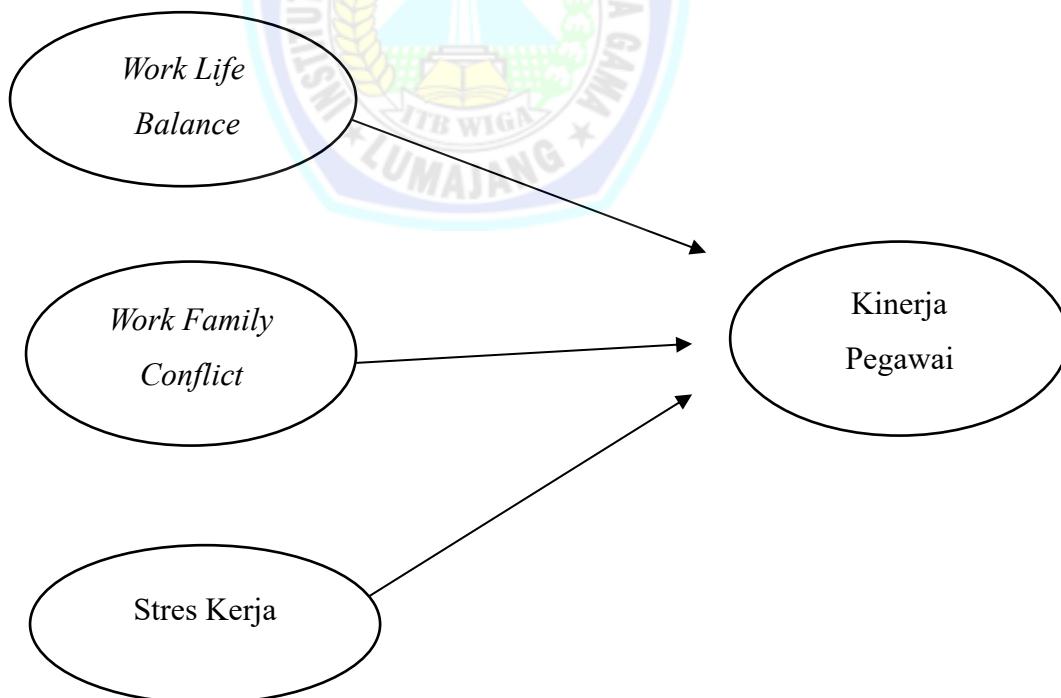
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menggambarkan hubungan antara beberapa variabel yang berinteraksi dan mempengaruhi. Pada kerangka ini memberikan pemahaman yang jelas mengenai struktur dan interaksi antara unsur yang ada, serta menjadi dasar untuk pengembangan ide dan penjelasan lebih lanjut.

Penelitian ini dilakukan untuk membentuk dan mempelajari hubungan antara variabel *Work Life Balance* (X1), *Work family conflict* (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai ASN Wanita di Rumah Sakit Umum dr. Haryoto Kabupaten Lumajang. Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini bisa diklasifikasikan serta diuji menggunakan penerapan kerangka konseptual.

Berikut adalah kerangka konseptual penelitian ini:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber: Diliyanti (2023). Beutell (1985). Afandi (2018), Robbins (2016)

2.4 Hipotesis

Hipotesis berfungsi sebagai solusi sementara untuk pertanyaan penelitian yang dirumuskan sebagai sebuah penyelidikan. Hipotesis dianggap sebagai jawaban teoritis terhadap penelitian, tetapi bukan sebagai jawaban empiris. Karena itu, hipotesis dianggap dugaan sementara (Sugiyono, 2020:100). Dalam penelitian ini peneliti mengusulkan hipotesis sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Kembuan (2021) menjelaskan *work life balance* adalah mengacu terhadap situasi seseorang bisa mengelola tanggung jawab pekerjaan serta tekanan kehidupan dengan cara seimbang. Bagi karyawan, mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan berarti memiliki kemampuan agar dapat menyalaraskan tugas pekerjaan dengan kewajiban pribadi atau keluarga. Dari sudut pandang pekerjaan, *work life balance* bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk berkonsentrasi pada tugas mereka selama jam kerja. Poluan (2018) menyatakan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor yang perlu dipertimbangkan perusahaan saat menetapkan kebijakan untuk mendukung kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka untuk mencapai kinerja yang maksimal diperlukan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan baik sebaliknya jika ketidak seimbangan terjadi maka menyebabkan kelelahan, stres, dan berkurangnya motivasi yang akhirnya mengakibatkan turunnya kinerja pegawai. Adanya *work life balance* pada pegawai melalui kebijakan yang tepat dapat meningkat kesejahteraan karyawan, secara langsung meningkatkan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Rahma, 2024) disimpulkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan didukung oleh penelitian (Permana, 2024) bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti dengan semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan karyawan, dapat meningkatkan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu diperoleh hipotesis pada penelitian ini mengenai *work life balance* sebagai berikut:

H_1 : Diduga terdapat pengaruh antara *work life balance* dengan kinerja pegawai RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang.

2.4.2 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai

Nur (2021) menyatakan bahwa *work family conflict* merupakan tuntutan yang dominan berbenturan pekerjaan dan keluarga terkait beberapa aspek, masalah ini seringkali dianggap sebagai sumber stres yang dapat mempengaruhi perilaku dan kesehatan karyawan. Sedangkan Lestari (2018) menyatakan *work family conflict* dapat digambarkan sebagai jenis konflik peran yang muncul ketika tuntutan peran keluarga dan pekerjaan berbenturan, sehingga menyulitkan pemenuhan salah satunya dan berujung pada konflik.

Dari penjelasan diatas maka dengan adanya penerapan *work family conflict* yang baik dalam suatu perusahaan dapat menurunkan konflik pada pegawai, yang dimana konflik tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Fransisca, 2023) menjelaskan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Didukung oleh penelitian

(Salsabila, 2024) bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Maka hipotesis penelitian ini terkait *work family conflict* yaitu:

H_2 : Diduga terdapat pengaruh antara *work family conflict* dengan kinerja pegawai

RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang

2.4.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Wartono (2017) menyebutkan bahwa stres mengacu pada tekanan dari luar yang diberikan kepada seseorang yang dapat mencakup faktor-faktor dari lingkungan sekitar atau stimulus yang dianggap berbahaya. Selain itu, stres didefinisikan sebagai beban, atau gangguan yang tidak diinginkan datang dari luar diri seseorang. Sedangkan Aniversari (2022) menyatakan stres kerja merupakan sebuah tekanan yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam keadaan mental seseorang yang dapat berpengaruh pada pemikiran, perasaan, dan kondisi pribadinya. Tekanan dan tuntutan yang sangat besar yang diberikan perusahaan kepada karyawannya menyebabkan stres kerja. Seiring meningkatnya beban kerja, stres kerja berdampak lebih buruk pada produktivitas. Sehingga hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan serta perkembangan perusahaan.

Dengan penjelasan diatas maka stres kerja dapat dikategorikan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan semakin tingginya stres kerja yang dialami seseorang maka semakin buruk dampaknya terhadap kinerja seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Subroto, 2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian dari (Cahya, 2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di RS

Medika Dramaga Bogor, yang artinya apabila stres kerja meningkat akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin turun. Maka hipotesis penelitian ini terkait stres kerja yaitu:

H_3 : Diduga berpengaruh antara stres kerja dengan kinerja pegawai RSUD dr.

Haryoto Kabupaten Lumajang

