

BAB II

Tinjauan Pustaka

2.1 *Work Family Conflict*

Work Family Conflict adalah jenis konflik peran yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling berbenturan, hal ini menyebabkan ketidakharmonisan antara pencapaian kerja dan kehidupan keluarga, serta menimbulkan konflik di antara mereka (Greenhaus, 2003). Wanita karier memiliki beban ganda yaitu sebagai pekerja dan ibu rumah tangga yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar. *Work family conflict* adalah bentuk peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga tidak dapat diseimbangkan (Darmawati, 2019). Menurut (Greenhaus dan Beutell, 1985) dalam jurnal berjudul *Sources of Conflict Between Work and Family Roles Work Family Conflict* memiliki alat ukur untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi permasalahannya tersebut.

- a) *Time Based Conflict* (berdasarkan waktu). Salah satu jenis konflik peran ganda yang sering dihadapi oleh individu yang memiliki tanggung jawab ganda, baik sebagai pekerja maupun anggota keluarga. Konflik ini muncul ketika individu merasa tidak memiliki cukup waktu, energi, dan kesempatan untuk memenuhi semua tuntutan dari kedua perannya.
- b) *Strain Based Conflict* (berdasarkan tekanan). Jenis konflik peran ganda yang muncul ketika individu merasa tertekan secara emosional dalam memenuhi tuntutan dari dua perannya, baik sebagai pekerja maupun anggota keluarga. Konflik ini sering kali dialami oleh individu yang

memiliki tanggung jawab besar di kedua peran, seperti ibu rumah tangga yang bekerja full-time atau karyawan dengan posisi tinggi yang memiliki jam kerja panjang.

- c) *Behavior Based Conflict* (berdasarkan perilaku). Jenis konflik peran ganda yang muncul ketika individu berperilaku di salah satu peran dengan cara yang tidak sesuai dengan ekspektasi dari peran lainnya. Konflik ini sering kali terjadi pada individu yang memiliki perbedaan budaya, nilai-nilai, atau norma sosial yang berbeda antara pekerjaan dan keluarga.

Work family conflict adalah bentuk konflik antar peran di mana tekanan dari peran di tempat kerja dan keluarga tidak selaras dalam beberapa hal, hal ini menciptakan ketegangan dan mengganggu keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga (Warokka dan Febrilia, 2014). Bagi individu yang sudah berkeluarga dan memiliki pekerjaan, tuntutan dari kedua peran tersebut dapat menjadi beban yang berat.

Di satu sisi, mereka dituntut untuk menunjukkan profesionalisme dan mencapai target perusahaan secara efisien. Di sisi lain, mereka juga memiliki tanggung jawab untuk mengurus rumah tangga dan memberikan perhatian penuh kepada keluarga. Menyeimbangkan kedua peran ini merupakan sebuah tantangan besar, karena keterbatasan waktu, energi, dan perhatian. Hal ini seringkali memicu konflik peran, di mana individu merasa terbebani dan tertekan untuk memenuhi ekspektasi di kedua bidang tersebut.

Menjaga tanggung jawab antara pekerjaan dan juga kehidupan pribadi masih menjadi tantangan yang cukup rumit bagi seseorang yang menjalani kedua peran tersebut sekaligus. Ketika fokus dan energi diperlukan di tempat kerja, hal ini dapat mengorbankan waktu yang seharusnya bisa dihabiskan bersama keluarga. Namun sebaliknya, ketika keluarga memerlukan sebuah perhatian, individu merasakan beban yang cukup besar diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan.

Konflik seperti ini apabila dijalankan secara bersamaan dapat menimbulkan stres, perasaan bersalah, dan ketidakpuasan dalam kedua aspek kehidupan, menyoroti pentingnya mencari keseimbangan yang sehat antara pekerjaan maupun keluarga. Semakin banyak peran yang diemban seseorang, semakin bertambah pula tanggung jawab dan tugas yang harus diselesaikan (Hayati, 2020). *Work family conflict* dapat dibatasi dalam beberapa hal yaitu:

- a) Hubungan “*Work-Family*” memiliki arti apabila seseorang memiliki peran dalam pekerjaan dan keluarga, bukan hanya peran dalam pekerjaan.
- b) Adanya perbedaan antara nilai, hubungan sosial, dan juga kebutuhan dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga yang dapat menimbulkan konflik baru.
- c) Adanya kejadian yang terjadi secara bersamaan dalam kedua peran sehingga menimbulkan tekanan bagi yang individu yang mengalami kedua peran tersebut.

Adanya tuntutan pekerjaan dengan tekanan yang dimana ditimbulkan dari beban kerja yang berlebihan dan waktu sedangkan tuntutan keluarga hanya berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan dalam menangani tugas rumah tangga

dan menjaga anak. Jika salah satu peran, baik pekerjaan maupun keluarga, membutuhkan lebih banyak usaha dan perhatian dibandingkan peran lainnya, akan muncul *work family conflict* (Salsabila, 2024). Tuntutan pekerjaan sering kali berkaitan dengan tekanan yang muncul akibat beban kerja yang berlebihan serta adanya batasan waktu yang ketat. Misalnya, tugas-tugas yang harus diselesaikan dengan cepat atau tenggat waktu yang harus dipenuhi. Pekerja sering merasakan tekanan untuk menyelesaikan proyek-proyek dengan efisien dan tepat waktu, yang terkadang mengorbankan waktu istirahat dan waktu bersama keluarga.

Beban kerja yang berat ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya dapat merusak kesejahteraan mental dan fisik seseorang. Di sisi lain, tuntutan keluarga berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan untuk mengurus tugas-tugas rumah tangga dan memberikan perhatian kepada anggota keluarga, terutama anak-anak. Ini mencakup kegiatan sehari-hari seperti memasak, membersihkan rumah, mengantar dan menjemput anak sekolah, serta menghadiri acara keluarga. Keterlibatan dalam keluarga memerlukan alokasi waktu yang signifikan, dan sering kali hal ini dapat berbenturan dengan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan ketersediaan dan fokus tinggi. Kesulitan dalam memenuhi tuntutan ini dapat menimbulkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan berumah tangga.

Tabel 2.1 Tingkat Partisipasi Kerja

Jenis Kelamin	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin (Persen)		
	2021	2021	2023
Laki-laki	85,21	86,70	86,97
Perempuan	63,63	58,84	60,18
Laki-laki + Perempuan	74,20	73,10	73,90

Sumber: Badan Pusat Statistik

Berdasarkan Badan Pusat Statistik Indonesia, untuk saat ini jumlah tenaga kerja masih dimenangkan oleh laki-laki yang dimana 3 tahun terakhir terus meningkat sedangkan tenaga kerja perempuan yang sempat menurun pada tahun 2022. Dengan adanya gambar di atas, dapat menjadi sebagai tolak ukur pekerja aktif di Indonesia.

2.2. *Work Life Balance*

Work Life Balance sebagai harmonisasi antara waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan profesional di tempat kerja dan waktu diperuntukkan untuk kehidupan pribadi di luar lingkungan kerja (Angela, 2023). *Work life balance* adalah ketika seseorang merasa puas dalam mengalokasikan waktu dan keterlibatan psikologis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk hubungan dengan pasangan, keluarga, teman, dan orang lain tanpa masalah (Badrianto dan Ekhsan, 2021). Meskipun demikian, akan ada konsekuensi yang harus diterima ketika berusaha membuat semuanya seimbang. Risiko yang kemungkinan terjadi bisa mempengaruhi kondisi psikologis dan juga kondisi fisik yang kelelahan

dikarenakan selalu berusaha keras dalam membuat kedua keadaan yang seimbang. *Work life balance* memiliki peran penting dalam menjaga harmoni dalam berbagai aspek kehidupan seseorang. Selain mengatur alokasi waktu, konsep ini juga mencakup kepuasan individu terhadap tingkat keterlibatan mereka dalam tugas-tugas, baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun yang bersifat pribadi. Terwujudnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga memiliki pengaruh besar terhadap kesejahteraan secara keseluruhan dan produktivitas individu. Dalam perkembangan dunia kerja saat ini, cukup banyak yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Harbi, 2020). Hal tersebut kurang menjadi perhatian oleh perusahaan karena tidak sedikit perusahaan hanya akan mementingkan hasil yang diperoleh oleh seorang pekerja tanpa mengetahui latar belakang yang dilalui oleh pekerjanya. Salah satunya adalah *work life balance*.

Work life balance Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bertujuan untuk membantu karyawan mencapai harmoni antara tanggung jawab mereka di tempat kerja dan kehidupan pribadi mereka (Lucy, 2017). Dengan menjaga keseimbangan ini, individu dapat mengelola kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas di tempat kerja sambil tetap memprioritaskan komitmen terhadap keluarga dan tanggung jawab lainnya di luar konteks pekerjaan. Dengan kata lain, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan individu untuk menjaga keseimbangan antara kesuksesan profesional dan kebahagiaan pribadi mereka. Menurut Berk dan Gundogmus (2018) mendefinisikan *work life balance* sebagai dukungan organisasi untuk aspek kehidupan pribadi

karyawan seperti pekerjaan yang mempunyai jam fleksibel, perawatan dependen dan cuti keluarga/pribadi. Sedangkan menurut Yanthy (2020) pengaruh *work life balance* dapat disebabkan oleh berbagai hal di antaranya kepribadian, *physical well-being*, kecerdasan emosi, jabatan, teknologi, dukungan sosial, dan juga keluarga. *Work life balance* adalah ketika seseorang merasa puas dengan alokasi waktu dan keterlibatan psikologis mereka dalam peran di tempat kerja dan kehidupan pribadi, seperti dengan pasangan, keluarga, teman, dan orang lain, serta tidak mengalami masalah yang signifikan, pengejaran kekayaan tidak sebanding dengan pentingnya kesejahteraan psikologis (Badrianto dan Ekhsan, 2021).

Work life balance merupakan kebijakan perusahaan yang memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu mereka secara fleksibel antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan seperti urusan keluarga, hobi, dan pendidikan. Kebijakan ini bertujuan untuk membantu karyawan menjalani kehidupan yang lebih seimbang dan memuaskan, serta meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas mereka baik di tempat kerja maupun di kehidupan pribadi (Andini dan Surjanti, 2017). *Work life balance* merupakan sebuah konsep penting dalam dunia kerja modern.

Memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan individu untuk merasakan kebahagiaan yang lebih tinggi. Hal ini terkait dengan kemampuan seseorang dalam mengatur waktu dan energi mereka secara efektif. Mereka tidak hanya mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dengan efisien, tetapi juga memiliki waktu yang cukup untuk istirahat, menjaga kesehatan fisik dan mental, serta memberikan perhatian yang penuh kepada keluarga. Dengan menerapkan prinsip ini, seseorang dapat mengurangi stres dan kelelahan

berlebihan, sehingga meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Dalam mengatur *work life balance* yang mengacu beberapa indikator yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan juga keseimbangan kepuasan, menurut Lazar dalam Pengemanan (2017) komponen dari *work life balance* antara lain,

- 1). *Time Balance* (Keseimbangan waktu), merujuk pada alokasi waktu yang tersedia bagi individu untuk pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga. Memiliki keseimbangan waktu yang baik memungkinkan seseorang untuk mengatur berapa banyak waktu yang akan mereka alokasikan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk waktu dengan keluarga, aktivitas kantor, dan kegiatan sosial.
- 2). *Involvement Balance* (Keseimbangan keterlibatan), mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen individu baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Hanya mengukur waktu yang dihabiskan tidak cukup untuk menilai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Penilaian ini juga harus memperhatikan kualitas keterlibatan individu dalam setiap aktivitas yang mereka lakukan.
- 3). *Satisfaction Balance* (Keseimbangan kepuasan). merujuk pada tingkat kepuasan individu terhadap aktivitas kerja dan kegiatan di luar pekerjaan. Ini tercermin dari kondisi keluarga, hubungan dengan teman dan rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas tugas yang diselesaikan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya *work life balance* diantaranya faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial dan faktor-

faktor lainnya (Poulose dan Sudarsan 2014). Aspek kepribadian seseorang, tingkat kesejahteraan psikologis, dan tingkat kecerdasan emosional dapat berkontribusi terhadap seseorang dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Selain itu juga, faktor lain seperti posisi jabatan, kemajuan teknologi, dukungan sosial, dan hubungan keluarga juga memainkan peran dalam menentukan *work life balance* seseorang. Perspektif ini, dapat dilihat bahwa *work life balance* adalah hasil dari interaksi kompleks antara faktor individu dan juga lingkungan. Pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kepribadian, kesejahteraan psikologis, dan faktor lainnya saling mempengaruhi dapat membantu organisasi dan individu dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian keseimbangan yang diinginkan.

Dengan demikian, pentingnya perusahaan dalam mempertimbangkan variabel tersebut dalam merancang kebijakan dan juga praktik yang dapat mendukung *work life balance* yang optimal bagi karyawan. Menurut *Westman* dalam *Ischevell* (2016) *work life balance* adalah sejauh mana seseorang merasakan kepuasan dalam mengatur waktu dan keterlibatan emosional antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, hal ini mencakup waktu yang dihabiskan untuk diri sendiri, bersama orang tua, keluarga, pasangan, teman, dan dalam aktivitas sosial, serta bagaimana seseorang mampu menghindari konflik antara peran di tempat kerja dan di kehidupan pribadi mereka. Hal tersebut bisa berdampak dengan kinerjanya, sama halnya menurut *Nafidudin* (2015) ketika seseorang tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, ia cenderung mencari pekerjaan lain yang menawarkan keseimbangan yang lebih baik atau bahkan memutuskan

untuk berhenti bekerja, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga ini dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi pada karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

Berdasarkan buku yang disusun oleh Edison, Anwar, dan Komariah pada tahun (2018) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Metin (2018) kinerja adalah manifestasi dari pencapaian visi dan misi perusahaan serta dapat digunakan sebagai alat ukur bagi setiap individu, kelompok, unit kerja untuk mencapai atau bahkan melampaui target produksi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal yang sama juga disampaikan oleh Victoria (2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai sistem peringkat yang digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi kemampuan dan hasil kerja seorang karyawan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya Angela (2023). Manajemen perlu memperhatikan pentingnya menyesuaikan indikator dengan kemampuan karyawan. Ini berarti indikator kinerja harus dipilih dengan cermat agar sesuai dengan tingkat kompetensi saat ini, dan dapat ditingkatkan secara bertahap seiring dengan peningkatan kemampuan karyawan melalui pelatihan yang terencana dan relevan dengan kebutuhan mereka. Kinerja karyawan adalah kemampuan seorang individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang membantu organisasi dan dirinya sendiri mencapai tujuan bersama

(Mendis dan Weerakkody, 2017). Terdapat enam karakteristik yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan, di antaranya:

- 1). Kualitas: Tingkat pencapaian yang mendekati kesempurnaan dengan memenuhi standar ideal atau mencapai tujuan yang diharapkan dari aktivitas tersebut.
- 2). Kuantitas: Jumlah atau volume pekerjaan yang telah diselesaikan, diukur dalam unit, jumlah, atau siklus aktivitas yang telah selesai.
- 3). Ketepatan Waktu: Tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan aktivitas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan sebelumnya.
- 4). Efektivitas: Penggunaan sumber daya organisasi secara optimal untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian.
- 5). Kemandirian: Kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas mereka tanpa memerlukan dukungan atau arahan dari pengawas. (Yanthy, 2020)

Selain itu menurut Edison (2017) mengatakan bahwa ada beberapa hal yang menjadi bagian penting dari kinerja, yang dideskripsikan menjadi:

1. Target: Target adalah ukuran pencapaian dalam hal jumlah barang, pekerjaan, atau pendapatan yang dihasilkan.
2. Kualitas: Kualitas mencerminkan tingkat keberhasilan dalam mencapai hasil yang memuaskan, dan ini sangat penting karena mempengaruhi kepuasan pelanggan.
3. Tepat Waktu: Penyelesaian atau pengiriman tepat waktu menjadi krusial, karena hal ini membangun kepercayaan pelanggan. Konsep ini juga

berlaku dalam pelayanan kepada bagian-bagian lain dalam lingkungan internal perusahaan atau organisasi.

4. Kepatuhan terhadap Prinsip: Selain mencapai target, menjaga kualitas, dan menyelesaikan sesuai waktu yang ditetapkan, penting juga untuk melakukan semua ini dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut Sinambela (2018), Sasaran kinerja mencakup beberapa aspek penting, seperti peningkatan kinerja, pengembangan kemampuan karyawan, kepuasan karyawan, keputusan terkait kompensasi, dan keterampilan komunikasi. Sasaran kinerja tersebut meliputi unsur-unsur berikut yaitu:

- a. *The performers* orang yang beraktivitas di perusahaan.
- b. *The action (performance)* tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh *performer*.
- c. *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
- d. *An evaluation method*, yaitu dengan cara penilaian hasil suatu pekerjaan yang dicapai.
- e. *The place*, menunjukkan tempat bekerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Kesimpulan
1	<i>Relation of Work Life Balance, Work Family Conflict and Family Work Conflict with the employee</i>	Dependen: <i>Work life balance, work family conflict, and family work conflict</i>	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

	<i>performance moderating role a job satisfaction</i>	Independent: <i>role a job satisfaction</i> Moderasi: <i>employee performance</i>	2. <i>Work family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh <i>work life balance</i> dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Dependen: <i>work life balance</i> dan gaya kepemimpinan Independent: kinerja karyawan	1. <i>Work life balance</i> dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. <i>Work life balance</i> dalam penerapannya berpengaruh positif dan substantial terhadap kinerja karyawan
3	Pengaruh <i>work family conflict</i> dan <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan: suatu studi pada PT. <i>Pacific Eatern Coconut</i> Utama Pengandaran	Dependen: <i>work family conflict</i> dan <i>work life balance</i> Independent: kinerja karyawan	1. Secara simultan <i>work family vonflikt</i> dan <i>work life balance</i> memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. 2. Semakin baik pemeliharaan <i>work family conflict</i> dan <i>work life balance</i> maka kinerja semakin meningkat
4	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)	Dependen: <i>work family conflict</i> , <i>family work conflict</i> , dan <i>work life balance</i> Independent: kinerja karyawan	1. <i>Work family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan, hal ini terlihat bahwa terdapat hambatan diantaranya seperti waktu Bersama keluarga yang terbatas, aktivitas keluarga berkurang. 2. <i>Work life balance</i> memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap

			kinerja karyawan, hal ini dilihat keluarga memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan, mampu membagi tanggung jawab antara pekerjaan serta dapat menyisihkan waktu untuk keluarga maupun aktivitas lain.
--	--	--	--

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan Hayati (2020) *work family conflict* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Yang berarti walaupun *work family conflict* yang dialami perawat tinggi, maka kinerja perawat wanita di rumah sakit ini tetap menunjukkan komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Mereka mampu mengelola tugas-tugas profesional dengan baik meskipun harus menghadapi tekanan dari tanggung jawab keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa perawat wanita memiliki kemampuan adaptasi dan ketahanan yang luar biasa dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Selain itu, dukungan dari rekan kerja dan kebijakan rumah sakit yang mendukung kesejahteraan karyawan juga berperan penting dalam menjaga kinerja mereka tetap optimal. Dalam konteks ini *work family conflict* dapat merujuk pada situasi dimana tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriliana (2022)

bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, hipotesis pertama yang diangkat dalam penelitian ini yaitu:

H₁: *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.5.2 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan

Perusahaan yang menerapkan *work life balance* dengan tujuan melindungi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional karyawan sebenarnya masih sedikit yang melakukannya (Mujahidin dkk. 2023). Pada langkah ini bertujuan untuk menjaga kualitas kerja karyawan tetap optimal, namun implementasinya masih terbatas di beberapa insitusi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2023) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal demikian juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Mendis dan Weerakkody (2017), *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu semakin tinggi *work life balance*, semakin tinggi kinerja karyawan. Maka dari itu, hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

H₂ : *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.6 Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang digunakan oleh peneliti, yaitu *work family conflict* (X₁) dan *work life balance* sebagai variabel independen (X₂),

dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Kerangka penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam meneliti hubungan antara *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

