

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja.

Menurut Menurut Busro (2020) kinerja yang sukses merupakan pekerjaan yang ditunjukkan oleh para pegawai dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Menurut Tinambunan et al., (2022) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi serta tujuan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab baik yang diberikan kepadanya. Sedangkan (Sinambela, 2021, p. 480) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab seseorang atau kelompok, sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sholekhati & Irmawati, (2023) kinerja karyawan merupakan suatu proses yang berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi. Dalam hal ini, baik manajer maupun karyawan memiliki tanggung jawab untuk bekerja sama dalam menentukan harapan, mengevaluasi hasil kerja, serta memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja. pkan ekspektasi, meninjau hasil, dan memberikan penghargaan terhadap kinerja. Rayhana & Dudija, (2022) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dan tidak hanya melihat hasil yang dicapai melainkan juga bagaimana cara dan proses karyawan dapat mencapai hasil tersebut.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau pencapaian kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat produktivitas, efisiensi, dan efektivitas, seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Indikator Kinerja

Menurut Yunus & Rocdianingrum, (2023) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja mengacu pada sejauh mana hasil pekerjaan karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Indikator ini mencakup ketelitian, keakuratan, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas. karyawan yang memiliki kualitas kerja tinggi cenderung menghasilkan output yang sesuai dengan ekspektasi perusahaan dan meminimalkan kesalahan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas mengukur jumlah pekerjaan atau tugas yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Indikator ini mencerminkan produktivitas karyawan, yang dipengaruhi oleh efisiensi dalam bekerja, kemampuan manajemen waktu, serta kapasitas kerja individu.

b. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas menggambarkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan prosedur dan instruksi yang telah ditetapkan.

Indikator ini mencakup kepatuhan terhadap SOP (Standard Operating Procedures), kemampuan untuk bekerja secara mandiri atau dalam tim, serta kedisiplinan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

c. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki komitmen dan rasa kepemilikan terhadap tugas yang diberikan. Karyawan yang bertanggung jawab menunjukkan inisiatif, menjaga kepercayaan yang diberikan oleh atasan, dan memiliki dedikasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa perlu pengawasan ketat.

2.2 Work Family Conflict

2.2.1 Pengertian Work Family Conflict

Konflik peran ganda atau yang disebut dengan *work-family conflict* adalah suatu konflik yang terjadi secara simultan karena terdapat tekanan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, namun bisa juga terjadi dalam satu pemenuhan peran yang bertentangan dengan peran lain di mana semua posisi-posisi tersebut dapat ditempati secara bergantian maupun bersamaan (Utaminingsih, 2017, p. 45) dalam jurnal (Rayhana & Dudija, 2022). Menurut Liftyawan et al., (2020), *work family conflict* atau konflik antara pekerjaan dan keluarga merupakan suatu bentuk pertentangan yang muncul akibat adanya tuntutan dari peran yang berada di lingkungan kerja dan dalam kehidupan keluarga. Tuntutan ini sering kali saling bertentangan dalam berbagai aspek. Menurut (Darti & Kusuma, 2022) *Work family conflict* merupakan suatu tekanan konflik yang dialami oleh karyawan antara menjalankan peran sebagai pekerja dan peran sebagai anggota keluarga dalam berbagai aspek.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* adalah kondisi di mana tanggung jawab pekerjaan dan keluarga saling bersinggungan, menciptakan tekanan psikologis dan emosional bagi individu yang harus menyeimbangkan kedua peran tersebut.

2.2.2 Indikator *Work Family Conflict*

Dalam studi yang dilakukan oleh Sandini et al., (2021), terdapat tiga indikator yang menggambarkan konflik antara pekerjaan dan keluarga, yaitu:

- a. Konflik yang berkaitan dengan waktu (*time based conflict*)

Time-based conflict terjadi ketika tuntutan waktu dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga individu kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab di kedua peran tersebut. Konflik ini sering muncul karena:

- b. Konflik berdasarkan tegangan (*strain based conflict*)

Strain-based conflict terjadi ketika tekanan emosional atau fisik dari satu peran mempengaruhi kemampuan individu untuk menjalankan peran lainnya.

- c. Konflik berdasarkan perilaku (*behavior based conflict*).

Behavior-based conflict terjadi ketika perilaku yang dibutuhkan dalam satu peran tidak sesuai atau bahkan bertentangan dengan perilaku yang diperlukan di peran lainnya. Konflik ini seringkali berkaitan dengan perbedaan ekspektasi dan tuntutan antara pekerjaan dan keluarga.

2.3 Stres Kerja.

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja dapat dijelaskan sebagai suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosional, pola pikir, dan kondisi fisik individu Makkira et al., (2022). Rayhana (2022) berpendapat bahwa, stres adalah suatu keadaan seseorang, dimana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial maupun psikis. Menurut (Steven, H. J., & Prasetyo, 2021) stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang memberikan tekanan pada fisik dan mental individu, melebihi kapasitas yang dapat mereka tanggung. Jika kondisi ini dibiarkan berlarut-larut tanpa adanya upaya untuk mengatasinya, maka dapat berakibat negatif terhadap kesehatan orang tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Safitri & Astutik, (2019) yang dikutip dalam jurnal Yustikasari (2023), dapat disimpulkan bahwa stres yang dihasilkan dari pekerjaan dapat mengganggu keseimbangan antara aspek fisik dan mental individu. Hal ini selanjutnya dapat menyebabkan ketidakstabilan emosi, kesulitan dalam berpikir, serta kondisi mental yang tidak seimbang. Menurut Trisnawati (2021) Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang dapat menciptakan ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, kondisi dan proses berpikir seorang karyawan.

Dari berbagai definisi tersebut, stres kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi tekanan yang timbul dari interaksi individu dengan pekerjaannya, baik karena faktor internal maupun eksternal. Stres kerja dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental, dan emosional

seseorang, serta berpotensi mengganggu kinerja dan kesehatan jika tidak dikelola dengan baik.

2.3.2 Indikator Stres Kerja

Ada lima faktor yang digunakan untuk menilai stres kerja, seperti yang diungkapkan oleh Pandi Afandi (2016) dalam penelitian yang dikutip oleh Qoyyimah et al., (2024)

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas mengacu pada beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, atau pekerjaan yang terlalu rumit dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan. Dalam situasi seperti ini, karyawan sering kali mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kualitas dan kuantitas kerja, yang berkontribusi pada tingkat stres yang tinggi.

2. Tuntutan peran

Tuntutan peran berhubungan dengan harapan yang terkait dengan posisi atau peran karyawan dalam organisasi. Konflik peran (ketika ada harapan yang saling bertentangan), ketidakjelasan peran (kurangnya pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab), atau kelebihan peran (tugas yang terlalu banyak untuk satu individu) dapat memicu stres. Ketidakjelasan ini sering kali membuat karyawan merasa tidak percaya diri dalam melaksanakan tugasnya.

3. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi mencakup hubungan sosial di tempat kerja, baik dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Konflik interpersonal, kurangnya dukungan sosial,

atau lingkungan kerja yang kurang harmonis dapat meningkatkan tingkat stres. Hubungan yang buruk dengan orang-orang di sekitar dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dan menambah tekanan emosional.

4. Kebijakan organisasi

Kebijakan organisasi mencakup aturan, prosedur, dan sistem yang diterapkan oleh perusahaan. Kebijakan yang dianggap tidak adil, terlalu kaku, atau tidak mendukung kesejahteraan karyawan dapat menjadi sumber stres. Misalnya, kebijakan tentang jam kerja yang tidak fleksibel atau sistem penilaian kinerja yang tidak transparan dapat membuat karyawan merasa terbebani.

5. Kepemimpinan organisasi.

Kepemimpinan organisasi mengacu pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan atau manajer. Gaya kepemimpinan yang otoriter, kurang komunikasi, atau tidak memberikan arahan yang jelas sering kali menjadi penyebab stres di tempat kerja. Sebaliknya, kepemimpinan yang mendukung dan empatik dapat membantu mengurangi tekanan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat.

2.3.3 Faktor-Faktor Stres Kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri & Onsardi, (2020), terdapat berbagai faktor yang dapat memicu terjadinya stres, antara lain:

1. Penyebab fisik (kebisingan dan kelelahan)

Lingkungan kerja yang bising dan tidak nyaman secara fisik dapat menjadi pemicu utama stres. Kebisingan yang terus-menerus, seperti suara mesin, percakapan keras, atau aktivitas lain yang mengganggu, dapat menghambat konsentrasi dan

meningkatkan ketegangan emosional. Selain itu, kelelahan akibat jam kerja yang panjang atau aktivitas fisik yang berat juga dapat mempengaruhi daya tahan fisik dan mental karyawan, sehingga meningkatkan risiko stres.

2. Suhu dan kelembaban

Kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dan kelembaban yang tidak nyaman, dapat menyebabkan karyawan merasa tidak betah. Ketidaknyamanan fisik ini dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan, yang dalam jangka panjang berkontribusi pada stres kerja.

3. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan dapat menjadi penyebab stres. Beban kerja yang berlebihan memaksa karyawan untuk bekerja di bawah tekanan waktu dan energi yang besar, sementara beban kerja yang terlalu sedikit dapat menimbulkan kebosanan dan rasa tidak puas. Keseimbangan beban kerja yang sesuai sangat penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan.

4. Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan yang monoton, berulang, atau terlalu kompleks juga dapat menjadi penyebab stres. Pekerjaan yang kurang memberikan tantangan atau variasi dapat menimbulkan kebosanan, sementara pekerjaan yang terlalu sulit dapat menimbulkan rasa frustrasi. Tingkat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan individu sangat penting untuk meminimalkan stres.

5. Kebebasan dan kesulitan.

Kebebasan yang terlalu sedikit atau terlalu banyak dalam mengambil keputusan dapat menimbulkan stres. Ketika karyawan merasa terlalu dikontrol atau tidak memiliki

wewenang yang cukup, mereka dapat merasa frustrasi dan tidak berdaya. Sebaliknya, kebebasan yang berlebihan tanpa arahan yang jelas juga dapat menyebabkan ketidakpastian dan tekanan yang tidak perlu.

2.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian, tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu. Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

no	Judul Pengaruh Tahun	Variabel	Metode penelitian	Hasil/kesimpulan
1.	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Madeline Kota Bengkulu Darti & Kusuma, 2022)	Y: Kinerja X1: budaya organisasi X2: lingkungan kerja.	Objek: Karyawan Hotel The Madeline Kota Bengkulu populasi: 55 sampel: 55 Teknik Pengambilan Sampel: Filedh Research Teknik Analisis Data: uji instrumen yakni Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, koefisien determinasi, dan juga uji hipotesis	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Madeline Kota Bengkulu. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak terdapat hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Madeline Kota Bengkulu. 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Family Conflict berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The

no	Judul Pengarang Tahun	Variabel	Metode penelitian	Hasil/kesimpulan
				Madeline Kota Bengkulu. 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Work Family Conflict berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel The Madeline Kota Bengkulu
2.	Pengaruh Stres Kerja Dan <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt. Tirta Investama (Mujahidin & Irmawati, 2024) Muchamad Rafii Ar Rasid Mujahidin Irmawati	Y: kinerja X1: stres kerja X2: <i>Work Family Conflict</i> M: Kepuasan Kerja	Objek: PT. Tirta Investama Sampel: seluruh karyawan Populasi: 150 Teknik Pengambilan Data: <i>non probability sampling</i> . Teknik Analisis Data: bantuan software SMARTPLS 3.0. menggunakan analisis Structural Equation Model (SEM) dengan Partial Least Square (PLS).uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji kebaikan model, uji hipotesis, uji path coefficient, uji indirect effect,	Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. <i>Work Family Conflict</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. <i>Work Family Conflict</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. <i>Work Family Conflict</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

no	Judul Pengarang Tahun	Variabel	Metode penelitian	Hasil/kesimpulan
3.	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang (Fadhilah, 2020) Fadhilah, Umdatul	Y: kinerja X1: <i>Work-Family Conflict</i> X2: Stres Kerja	Objek: PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang Sampel: 35 Populasi: 35 Teknik Pengambilan Data: Sampling Jenuh. Teknik Analisis Data: statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial (t) dan uji pengaruh simultan (f)	(1) <i>Work family conflict</i> tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang (2) Stres Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang, (3) <i>Work family conflict</i> dan stres kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang.
4.	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Surya Asih)	Y: Kinerja X1: <i>Work Family Conflict</i> X2: Stres Kerja	Objek: Rumah Sakit Surya Asih Sampel: 84 Populasi: 84 Teknik Pengambilan Sampel: Teknik Pengambilan Sampel Jenuh Teknik Analisis Data: analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji hipotesis secara parsial (Uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (Uji-F)	hasil uji parsial menunjukkan bahwa <i>work-family conflict</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita Rumah Sakit Surya Asih dengan stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. uji simultan, <i>work-family conflict</i> dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Asih. uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa <i>work-family conflict</i> dan stres kerja memberikan pengaruh sebesar 26.3% terhadap kinerja karyawan wanita Rumah

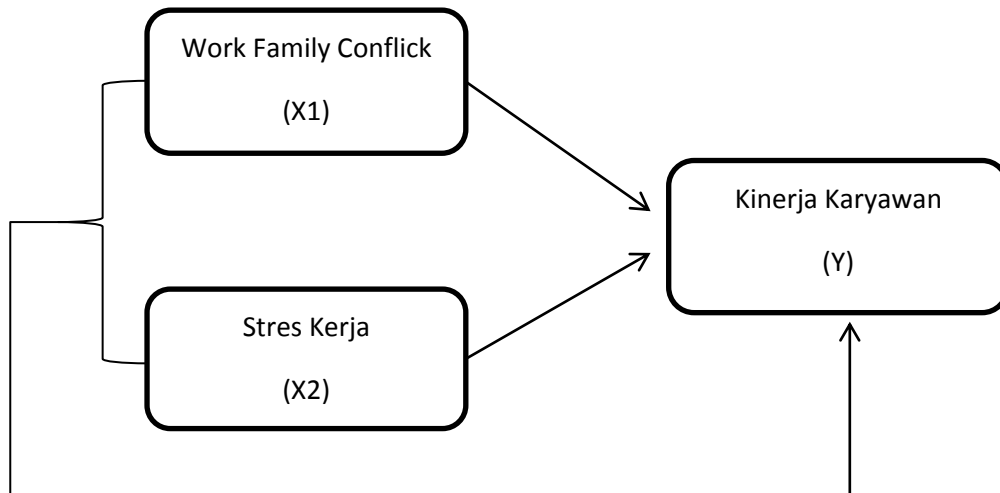
no	Judul Pengarang Tahun	Variabel	Metode penelitian	Hasil/kesimpulan
				Sakit Surya Asih.
5.	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Partha kencana Tohpati di Denpasar	Y: kinerja X1: <i>work family conflict</i> X2: stres kerja	Objek: PT. BPR Partha kencana Tohpati di Denpasar populasi: 50 Sampel: 50 Teknik Pengambilan Sampel: sampling jenuh. Teknik Analisis Data: Uji instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.	<i>work family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta secara simultan <i>work family conflict</i> dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Partakencana Tohpati di Denpasar
6.	Pengaruh <i>Work Family Conflict, Career Development</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Arsha, 2024)	Y: kinerja X1: <i>Work Family Conflict</i> X2: <i>Conflict, Career Development</i> X3: lingkungan kerja.	Objek : Smkn 2 Jiwan populasi: 471 sampel: 82 Teknik Pengambilan Sampel: random sampling Teknik Analisis Data: uji instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas serta Teknik uji hipotesis menggunakan uji analisis regresi linier berganda, Uji Determinasi, Uji Pengaruh Parsial (t-Test), Uji Pengaruh Parsial (f)	<i>work family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, <i>career development</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, <i>work family conflict, career development</i> dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Denpasar
7.	Pengaruh Beban Kerja,	Y: kinerja X1: beban	Objek: Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya	beban kerja memiliki pengaruh negatif serta

no	Judul Pengarang Tahun	Variabel	Metode penelitian	Hasil/kesimpulan
	Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya (Yustikasari & Santoso, 2023) Siti Aisyah Tri Yustikasari 1, Bowo Santoso	kerja X2: stres kerja X3: lingkungan kerja	Surabaya Populasi: 55 Responden: 55 Teknik Pengambilan Sampel: sampel jenuh. Teknik Analisis Data: Teknik penelitian lapangan yang terdiri dari wawancara, observasi, penyebaran kuesioner, dan tinjauan literatur digunakan untuk memperoleh data untuk penelitian ini. Metode analisis data menggunakan SmartPLS	tidak signifikan terhadap kinerja perawat, stres kerja memiliki pengaruh positif serta tidak signifikan, serta lingkungan kerja berpengaruh positif serta tidak signifikan. Dibandingkan dengan beban kerja serta stres kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja perawat.
8.	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Arrohmah et al., 2022) Dwi Novita Sari, Arrohmah Husnaiti, Renny Tristiarto, Yoko	Y: Kinerja X1: Beban Kerja X2: Stres Kerja	Objek: PT Business ECloud Indonesia. populasi: 45 sampel: 45 Teknik Pengambilan Sampel: studi literatur Teknik Analisis Data: dalam melakukan pengujian dan olah data menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0	beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi dan stres Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi.

2.5 Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini penulis menjelaskan alur konsep kerangka pikir penelitian yang berguna dalam memberikan penjelasan dalam penelitian ini dimana melibatkan beberapa variabel seperti *Work-Family Conflict* (X1), dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam hal ini kerangka pikir adalah mengenai variabel yang disusun dari hubungan antara sebuah teori yang telah di deskripsi dan terdapat gejala masalah. Berikut adalah kerangka

pikir dari variabel *work-family conflict* (X1), dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).



Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir

2.6 Pengembangan Hipotesis.

Hipotesis adalah jawaban sementara mengenai rumusan masalah pada penelitian (Sugiyono, 2019). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum didasarkan pada data fakta-fakta empiris yang didapat melalui pengumpulan data. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda yang bersifat sementara hingga terbukti melalui data yang telah dikumpul. Hipotesis dirumuskan berdasarkan kerangka berpikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, dengan demikian rumusan masalah diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja

Menurut Liftyawan et al., (2020) dalam jurnal Mujahidin (2024) Konflik pekerjaan keluarga atau *work family conflict* adalah bentuk konflik antara peran yang diakibatkan oleh tuntutan peran di tempat kerja dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal.

Selanjutnya, Rayhana (2022) berpendapat bahwa peran ganda dimiliki oleh wanita yang juga bekerja di luar rumah, yaitu wanita yang bertanggung jawab pada rumah tangga dan bertanggung jawab juga pada pekerjaan sebagai profesinya, sehingga dapat dikatakan bahwa wanita memiliki peran di sektor domestik dan juga di sektor publik berdasarkan pendapat diatas *work-family conflict* merupakan suatu kondisi yang disebabkan karena adanya tekanan peran dari pekerjaan ke dalam keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Arsha (2024) yang berjudul Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil penelitian yaitu *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Work family conflict*, *career development* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Denpasar.

H1: Diduga *Work Family-Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan.

Menurut Dwi Novita Sari (2022) mengatakan bahwa apabila manusia tidak dapat menyesuaikan perbedaan antara harapan dan kenyataan baik dalam diri maupun lingkungan sekitarnya, manusia cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi.

Trisnawati (2021) menjelaskan bahwa stres kerja adalah situasi di mana individu menghadapi kondisi yang dianggap sangat krusial. Dalam keadaan ini, seseorang secara alami merasa terdorong untuk memenuhi harapan dan mencapai tujuan yang dianggap penting baginya.

Penelitian yang dilakukan oleh Trisnawati (2021) menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, stres yang dialami di tempat kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara bersamaan, baik konflik pekerjaan-keluarga maupun stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR partakencana thopati yang berlokasi di Denpasar.

H2: Diduga Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.6.3 Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Konflik pekerja-keluarga (*work family conflict*) yang didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran meliputi, tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya dalam keluarga (Trisnawati et al., 2021)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mujahidin (2024) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja Dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt. Tirta Investama. Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Work Family Conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. *Work Family Conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Work Family Conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

H3: Diduga *Work Family Conflict* Dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.