

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah peneliti. Pustaka yang akan dibahas yaitu referensi mengenai konflik pekerjaan keluarga, beban kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian yang akan diteliti juga menggunakan hasil penelitian yang relevan.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu yang mempelajari tentang aspek perencanaan, pengarahan, serta pengawasan. Manajemen sangat penting untuk kehidupan yang terorganisir dan diperlukan untuk menjalankan semua bentuk organisasi. Manajemen yang baik adalah tulang punggung organisasi yang sukses. Mengelola kehidupan berarti menyelesaikan sesuatu untuk mencapai tujuan hidup dan mengelola suatu organisasi berarti menyelesaikan sesuatu dengan dan melalui orang lain untuk mencapai tujuannya.

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi manajemen mencakup: perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan” Pratama (2020:8)

Menurut Suprihanto (2020:8) bahwa “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi manajemen mencakup: perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, personalia, pengarahan, dan pengawasan.” Hal tersebut menyatakan bahwa, manajemen adalah serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan

dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian) yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi dengan bertujuan mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Suprihanto (2020:8)

Menurut George. R. Terry (2018:20) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati “Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber lainnya.”

Berdasarkan pengertian manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengawasan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Menurut Sondang P. Siagian dalam Ramdanil Mubarak (2019:33) fungsi- fungsi manajemen mencakup:

1. Perencanaan (*Planning*)

Dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Dapat di definisikan keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat- alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga menciptakan suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

3. Penggerakan (*Motivating*)

Dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya

tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Dapat di definisikan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

5. Penilaian (*Evaluation*)

Dapat di definisikan fungsi organik administrasi dan manajemen yang terakhir. Definisinya ialah proses pengukuran dan perbandingan hasil- hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai.

Berdasarkan dengan fungsi-fungsi manajemen menurut Harlod Koonts dan Cyril O' Donnel (2018:26) terdiri dari empat fungsi yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

- a. Menetapkan tujuan dan target bisnis
- b. Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan dan target bisnis tersebut
- c. Menentukan sumber-sumber daya yang diperlukan
- d. Menetapkan standar atau indikator keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

- a. Mengalokasikan sumber daya, merumuskan dan mendapatkan tugas, dan menetapkan prosedur yang diperlukan
- b. Menetapkan struktur organisasi yang menunjukkan adanya garis kewenangan dan tanggung jawab
- c. Kegiatan perekrutan, penyelesaian, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia atau tenaga kerja
- d. Kegiatan menempatkan sumber daya manusia pada posisi yang paling tepat

3. Fungsi Pengimplementasian (*Directing*)

- a. Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbing, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian
 - b. Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan
 - c. Menjelaskan kebijakan yang diciptakan
4. Fungsi Pengawasan (*Controlling*)
- a. Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang ditetapkan
 - b. Mengambil Langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan
 - c. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target bisnis

Berdasarkan dengan fungsi-fungsi manajemen menurut Aditama (2020:10) fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang selalu ada dan berada dalam proses manajemen yang menjadi patokan bagi manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi dalam manajemen dikenal dengan planning, organizing, actuating, dan controlling (POAC). Fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Dalam mengawali setiap aktivitas pada sebuah pekerjaan dalam organisasi bisnis, dibutuhkan fungsi perencanaan sebagai tahapan pertama untuk menentukan arah dan tujuan organisasi ke depan.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan dan sumber daya organisasi.

3. Fungsi Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan merupakan proses implementasi dari segala bentuk rencana, konsep, ide dan gagasan yang telah disusun sebelumnya dalam rangka mencapai tujuan, yaitu visi dan misi perusahaan.

4. Fungsi Pengendalian (*Control*)

Pengendalian merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan pengendalian terhadap kinerja perusahaan. Dalam hal ini memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan berjalan sesuai dengan prosedur yang telah dibuat atau tidak. Fungsi pengendalian ini akan memonitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan dalam pelaksanaan, sehingga bisa segera terdeteksi lebih dini untuk dapat dilakukan upaya pencegahan dan perbaikan.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen memiliki perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), dan pengendalian (*Control*).

2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen

Manusia sebagai pelaku manajemen dimana yang diatur oleh manusia adalah semua aktivitas yang ditimbulkan dalam proses manajemen yang selalu berhubungan dengan faktor-faktor produksi yang disebut dengan 6 M. Menurut George R. Terry (2019), unsur- unsur manajemen yang disebut yaitu, “*the six M in managemen*” yakni, *Man* (manusia), *Money* (uang), *Material* (barang), *Machines* (mesin), *Methods* (metode), dan *Market* (pasar).

1. Manusia (*Man*)

Manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi yang menjalankan fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi yang menentukan tujuan dan dia pula yang menjadi pelaku dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, manajemen timbul karena adanya orang-rang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak diabaikan. Dalam dunia modern uang sebagai alat tukar menukar dan alat mengukur nilai kekayaan, sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

3. Metode (*Methods*)

Metode atau cara melaksanakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Cara kerja atau metode yang tepat sangat menentukan kelancaran setiap kegiatan proses manajemen dari suatu organisasi.

4. Barang/Perlengkapan (*Materials*)

Faktor ini sangat penting karena manusia tidak dapat melaksanakan tugas kegiatannya tanpa adanya barang atau alat perlengkapan, sehingga dalam proses perlengkapan suatu kegiatan oleh suatu organisasi tertentu perlu dipersiapkan bahan perlengkapan yang dibutuhkan.

5. Mesin (*Machines*)

Mesin adalah alat peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa yang akan dijual serta memberi kemudahan manusia dalam setiap kegiatan usahanya sehingga peranan mesin tertentu dalam era modern tidak dapat diragukan lagi.

6. Pasar (*Market*)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang dengan produksi suatu hasil lembaga/perusahaan dapat dipasarkan, karena itu pemasar dalam manajemen ditetapkan sebagai salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Pasar diperlukan untuk menyebarluaskan hasil-hasil produksi agar sampai ketangan konsumen.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh

individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumberdaya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumberdaya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumberdaya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumberdaya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompetensi dan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang objektif.

Menurut Suhardi (2019:19) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penggunaan untuk pengembangan, evaluasi, pemberian remunerasi dan pengolaan organisasi atau kelompok yang semuanya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edwin B. flippo (2018:7) “Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.”

Menurut Donell, Gibon dan Ivancevich (2018:7) manajemen sumber daya manusia : *“Human reources management is the process of accomplishing organizational objective by acquiring retaining, termaining, developing dan properly using the human resources in a organization”*

Maksudnya adalah manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk memperoleh kebutuhan perusahaan dengan menerima, membatasi, mengembangkan dan seharusnya menggunakan sumber daya didalamnya.

Dari beberapa pernyataan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya untuk melakukan serangkaian prose

perencanaan, pengembangan, evaluasi, dan pengarahan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Arif Yusuf Hamali 2018:6) yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua yaitu tujuan yaitu tujuan umum dan tujuan khusus, Tujuan umum manajemen sumberdaya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni, produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktifitas diartikan sebagai nisbah keluaran (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Adapun tujuan khususnya yaitu manajemen sumberdaya manusia adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan, manajemen personalia akan menunjukan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas).

Tujuan-tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari empat tujuan inti, yaitu:

1. Tujuan Organisasional Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumberdaya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumberdaya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap

bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumberdaya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumberdaya manusia.

2. Tujuan Fungsional Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumberdaya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumberdaya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan- kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumberdayanya dapat menyebabkan hambatan bagi masyarakat.
4. Tujuan Personal Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan kapan para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, dimutasi atau dimotivasi untuk meningkatkan kinerja. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa peranan penting dalam Manajemen Sumber Daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Peran administrasi manajemen sumberdaya manusia

Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen dan sebagainya. Namun hal ini menimbulkan anggapan bahwa sumberdaya manusia hanya sebagai alat pengumpul kertas atau dokumen saja. Jika hanya peran administrasi seperti ini maka

sumberdaya manusia hanya dipandang dari dimensi klasik dan kontributor administrasi pada organisasi. Peran organisasi pada beberapa organisasi dapat dilakukan oleh pihak ketiga dari luar organisasi (outsourcing) daripada dilakukan sendiri/organisasi. Bahkan teknologi semakin berperan besar dalam mengotomatisasikan pekerjaan yang bersifat administratif.

2. Peran operasional manajemen sumberdaya manusia.

Peranan lini lebih bersifat teknis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan peraturan, peluang bekerja dan menjagakondisi kerja dengan baik, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan sistem kompetensi. Aktifitas harus dilakukan dan melibatkan serta mengkoordinasikan dengan para manajer dan supervisor di semua jenjang organisasi. Penekanan pada operasional masih banyak terjadi di beberapa organisasi dikarenakan adanya keterbatasan kemampuan individu dan penolakan manajemen puncak terhadap peran sumberdaya manusia.

3. Peran strategis manajemen sumber daya manusia

Keunggulan kompetitif dari unsur sumberdaya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumberdaya yang penting dan investasi organisasi yang besar. Agar sumberdaya manusia dapat berperan strategis maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumberdaya manusia dalam kurun waktu jangka yang panjang. Apabila terjadi perubahan tenaga kerja dan kekurangan tenaga kerja akan berpengaruh terhadap organisasi. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia diakui sangat menentukan bagiterwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat bsulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka utuk bekerja efektif dan efisien.

2.1.3 Pengertian *Work Family Conflict*

Konflik pada pekerjaan keluarga atau *Work Family Conflict* adalah situasi yang tidak menyenangkan yang terjadi karena konflik peran pada individu dimana terjadi perselisihan

antara pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga tidak memiliki kecocokan waktu dan kinerja yang sesuai hingga sulit membedakan pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan yang berakibat pada tekanan pada individu tersebut karena mengalami kesulitan dalam mengelola keduanya. *Work Family Conflict* itu sendiri terjadi karena ekspektasi yang berhubungan dengan peran tertentu tidak sesuai dengan kebutuhan dari peran lain, sehingga performa dari peran tersebut kurang efisien. *Work Family Conflict* adalah suatu kondisi yang menimbulkan konflik antar peran dimana terdapat tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan satu sama lain dalam berbagai hal. Timbulnya sebuah konflik biasanya terjadi pada saat seorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya.

Menurut Greenhaus dan Buetell yang dialih bahasakkan Ratnaningsih (2018:406) menyatakan “*Work Family Conflict* adalah salah satu konflik yang dialami oleh karyawan, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran didalam keluarga.”

Dari pernyataan para ahli maka dapat disimpulkan bahwa *Work Family Conflict* adalah terjadinya konflik yang menjadi tekanan dan ketidakseimbangan antara peran keluarga dan pekerjaan.

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Family Conflict*

Stoner dan Charles yang dialih bahasakan (Nusantari, 2018) menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi timbulnya konflik peran atau work-family conflict pada karyawan, sebagai berikut:

1. Tekanan waktu (time pressure), bahwa semakin banyak waktu yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaan, maka waktu bersama keluarga akan berkurang.
2. Dukungan dan jumlah keluarga (support and size family), semakin banyak dukungan dari keluarga, maka konflik yang terjadi menjadi sedikit. Dan semakin banyak anggota keluarga, maka akan menyebabkan timbulnya konflik yang banyak pula.
3. Kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan terhadap pekerjaan maka konflik yang

dirasakan juga makin sedikit.

4. Kepuasan pernikahan dan kehidupan (marital and life satisfaction), ada sebuah pendapat bahwa wanita yang bekerja memiliki tanggung jawab yang negatif terhadap pernikahan yang dijalankan.
5. Ukuran pekerjaan (size of firm), semakin banyak pekerjaan yang diterima seseorang maka bisa berpengaruh terhadap konflik peran yang dirasakan oleh seseorang.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator *Work Family Conflict*

Dimensi dan Indikator variabel *Work Family Conflict* menurut Greenhaus dan Beutell (2020 :94), yaitu:

1. *Time-based conflict*

Muncul ketika tuntutan waktu dari salah satu peran membuat tuntutan peran lainnya tidak bisa terlaksana, dan ketika terjadi keasyikan terhadap kebutuhan salah satu peran.

Indiktornya meliputi :

- a. Jam kerja
- b. Ketidak beraturan shift kerja
- c. Jadwal kerja yang tidak fleksibel.

2. *Strain-based conflict*

Peran yang menghasilkan tekanan, ketika tekanan dari satu peran mempengaruhi secara penuh tanggung jawab dari peran lainnya.

Indiktornya meliputi :

- a. Kesulitan dalam memprioritaskan pekerjaan dan keluarga
- b. Tekanan pekerjaan yang memengaruhi kehidupan pribadi

3. *Behavior-based conflict*

Peran menjadi tidak kompatibel dengan harapan untuk berperilaku dari peran lainnya.

Indiktornya meliputi :

- a. Peran keluarga

- b. Konflik peran intra-family
- c. Dukungan sosial
- d. Keterlibatan peran keluarga.

2.14 Beban Kerja

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandangergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerjadapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individudengan individu lainnya. Beban kerja atau (workload) sebagai tekanan yang dirasakan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan yaitu dilihat dari waktu aktivitas atau kegiatan yang dilakukan staf pada saat waktu kerja, baik kegiatan langsung maupun tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif. Beban kerja yang berlebihan yang dirasakan oleh pegawai tersebut akan berdampak pada kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Pengertian beban kerja dari Munandar (2021: 97) yaitu keadaan atau tugas yang diberikan kepada seorang tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut.

Selanjutnya Mahawati (2021:43) menyatakan bahwa beban kerja suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Kemudian Yulistiyono (2021:51) menyebutkan beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas

dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam suatu jangka waktu tertentu dikerjakan seorang karyawan dalam waktu yang telah ditetapkan

Dan menurut Julianus (2021:57) “Beban kerja adalah sejumlah aktifitas yang harus dikerjakan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka tertentu”, serta pendapat Vanchapo (2020:1) “Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.”

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang timbul karena banyaknya kegiatan atau tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan dengan tepat waktu.

2.1.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Faktor yang mempengaruhi beban kerja mencerminkan margin antara jumlah kekuatan fisik dan atau berfikir yang diperlukan untuk menangani tugas dan sumber daya (misalnya, waktu) yang tersedia untuk digunakan untuk menyelesaikan tugas. (Nuamah dan Mehta. 2020). Menurut Rodahl dalam Antonius Rino Vanchapo (2020: 4-5) menyatakan “Beban dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal, antara lain:

1. Faktor Eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.
 - b. Organisasi kerja Faktor ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.
 - c. Lingkungan kerja Faktor ini meliputi tipe dan lokasi rumah sakit, lay out keperawatan, fasilitas dan jenis pelayanan yang diberikan, kelengkapan peralatan medik atau diagnostik, pelayanan penunjang dari instalasi lain dan macam kegiatan yang

dilaksanakan.

2. Faktor Internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, Status gizi dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Beban kerja

Dimensi dan indikator variabel beban kerja menurut Munandar (2021: 97) yaitu:

1. Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Indikatornya antara lain sebagai berikut:

- a. Kondisi fisik
- b. Kondisi mental karyawan
- c. Kondisi psikologi seseorang.

2. Tuntutan Tugas

Kerja *shift* atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Indikatornya antara lain sebagai berikut:

- a. Beban kerja terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- b. Beban kerja berlebih untuk diselesaikan oleh karyawan yang tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas

2.1.5 Pengertian Kinerja pegawai

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keseharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Kinerja menurut

Mangkunegara (2021:67) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya kinerja kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan seseorang dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan Afandi (2021:83-84). Beberapa kebijakan yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan pencapaian kerja pegawai adalah dengan memberikan beban kerja yang memadai dan mengurangi pada tingkat stres kerja yang dirasakan oleh setiap seluruh para pegawai. Seseorang akan mendapatkan prestasi kerja yang bagus dan baik apabila kinerja dalam bekerjanya sesuai dengan aturan baik kualitas maupun kuantitas

Menurut Sinagia (2020:46) menyatakan “Kinerja yaitu tingkat pencapaian atau hasil aktual seseorang yang diukur secara berkala baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan tujuan, standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya sebagai akibat dari wewenang dan tanggung jawab suatu jabatan pada suatu jabatan atau organisasi.” Menurut Robbins (1996) dialih bahasakan Akhmal Fauzi (2020:17) menyatakan “Kinerja sebagai ukuran meliputi koefisien dan efisiensi dalam mencapai tujuan. Efisiensi yang dimaksud adalah perbandingan antara keluaran aktual dengan masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat erat dengan hasil kinerja suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan dengan tujuan untuk mencapainya visi dan misi dalam perusahaan.

2.1.5.1 Manfaat Kinerja Pegawai

Manfaat kinerja pegawai adalah dapat memberikan informasi atau data terkait hasil dari sebuah pekerjaan. Selain itu pula penilaian ini juga bermanfaat untuk menghindari adanya kesalah pahaman atau miskomunikasi tentang kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Manfaat dari kinerja pegawai lainnya adalah bisa meningkatkan produktivitas karyawan, menghargai kontribusi karyawan untuk perusahaan, dan menciptakan komunikasi dua arah

yang baik antara karyawan dan manajer.

Menurut Jufeizen (2022:112) banyak sekali manfaat kinerja yang akan diperoleh perusahaan diantaranya:

1. Perbaikan prestasi untuk meningkatkan karyawan.
2. Penepatan, perpindahan pangkat dan karyawan
3. Sebagian Perbaikan
4. Kinerja Pegawai

2.1.5.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Dimensi dan indikator Kinerja yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari teori Mangkunegara (2021:67) menyatakan:

1. Dimensi Kualitas Kerja

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Kesesuaian

2. Dimensi Kuantitas Kerja

Dimensi Kuantitas Kerja diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu

- a. Kecepatan
- b. Keahlian

3. Dimensi Ketepatan waktu

Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu

- a. Hasil Kerja
- b. Mengambil keputusan

4. Dimensi Kreatifitas

Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu

- a. Berpikir positif
- b. Inovatif

5. Dimensi Kerja sama

Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu

- a. Jalinan kerja sama
- b. Kekompakan

2.2 Penelitian terdahulu

Banyak penelitian yang relevan yang sebelumnya telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Penelitian-penelitian mengenai pengaruh *Work Family Conflict*, beban kerja terhadap kinerja pegawai yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dan referensi. Berikut merupakan ringkasan dari penelitian terdahulu yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2 1
Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No.	Judul Penelitian, Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Nurul Imani Kurniawati, Riandhita Eri Werdani, Robetmi Jumpakita Pinem (2018) Analisis Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang) Jurnal, Administrasi Bisnis, Vol 7, No 2	Variabel <i>Work Family Conflict</i> dan beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja	Meneliti variabel <i>Work Family Conflict</i> dan beban kerja	Meneliti Stres kerja
2.	Wenefrida Ardhian Ayu Hardiani. (2021) Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing Jurnal, Visi Manajemen, Vol 7, No 1	Variabel <i>Work Family Conflict</i> dan beban kerja berpengaruh positif terhadap Burnout	Meneliti variabel <i>Work Family Conflict</i> dan beban kerja	Tempat penelitian yang berbeda
3.	Mukhamad Muchni Lavif (2022) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , kesehatan kerja, <i>Work Family Conflict</i> dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hotel permata inn kabupaten tegal	Variabel <i>work life balance</i> , <i>work family conflict</i> , dan beban kerja signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel permata inn	Meneliti variabel <i>Work Family Conflict</i> dan beban kerja	Meneliti variabel <i>work life balance</i>

No.	Judul Penelitian, Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		kabupaten tegal		
4.	I Nengah Suardhika, I Gede Rihayana, Pengaruh kerja keluarga konflik beban kerja dan stress kerja terhadap niat keluar karyawan wanita pada industry kerajinan inka di kabupaten jembarana Jurnal Manajemen, Vol 10, No 1	Variabel <i>Work Family Conflict</i> kerja berpengaruh positif dan signifikan	Meneliti variabel <i>Work Family Conflict</i> dan beban kerja	Meneliti variabel stress Kerja,
5.	Inggis Lineuwih, I. Sariwulan, T& Fadillah Fidhayallah, N(2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Burnout Karyawan. Jurnal SINOMIKA: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi , 1 (5), 1235–1248.	Variabel beban kerja, stress kerja, dan <i>work family conflict</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap burnout karyawan	Meneliti variabel beban kerja dan <i>Work Family Conflict</i>	Menilite variabel stres kerja
6.	Febrianti Idris Abd. Wahab Hasyim Fadhliah M. Alhadar (2023) Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel mediasi pada PT Bank BRI cabang kota tidore kepulauan Jurnal EMBA, Vol 11 No 3	Variabel kepuasan stress kerja dapat memediasi <i>Work Family Conflict</i> terhadap kinerja pegawai wanita	Meneliti variabel <i>Work Family Conflict</i>	Meneliti variabel stres kerja
7.	Sri Aanggi, Mulyaningsih, Justine Tanuwijaya (2023) Pengaruh Job Stres, <i>Perceived Organizational Support</i>, <i>Work Family Conflict</i> terhadap turnover intention pada PT XYZ	Variabel <i>Perceived organizational support</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention	Meneliti variabel <i>Work Family Conflict</i>	Meneliti variabel <i>Perceived organizational support</i> , turnover intention
8.	M. Fariz Ghaswan Saleh, Cicilia Windiyaningsih, Eka Yoshida (2023) Eka Yoshida (2023) Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Penghargaan dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS Azra Kota Bogor Provinsi Jawa Barat Tahun 2022	Variabel work stress, <i>work family conflict</i> berhubungan secara signifikan dan positif terhadap turnover intention.	Meneliti variabel <i>Work Family Conflict</i>, beban kerja	Meneliti variabel <i>work stress</i>, kinerja kerja

No.	Judul Penelitian, Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia Vol. 7 No 1,			
9.	Fauziah, Ria Resti (2023) Pengaruh Work- Family Conflict dan stres kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bandung	Variabel <i>Work Family Conflict</i> , stress kerja, berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Meneliti variabel <i>Work Family Conflict</i>	Meneliti variabel stress kerja
10.	Muhammad Ridwan Sri Suwarsi (2023) Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Work Family Conflict</i>	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap <i>work family conflict</i>	Meneliti variabel <i>Work Family Conflict</i> dan beban kerja	Tempat penelitian yang berbeda
11.	Franco Wongkar, Victor PK Lengkong, Rita Taroreh (2023) Pengaruh <i>Work Form Home</i> , <i>Work Family Conflict</i> terhadap stress kerja karyawan PT. Japfa unit manado dimasa pandemi covid-19 Jurnal EMBA, Vol 11, No 1	Variabel <i>Work Family Conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja	Meneliti variabel <i>Work Family Conflict</i>	Meneliti variabel <i>work form home</i> stress kerja
12.	Nurkhayati, M.Wahab Khasbulloh (2023) Pengaruh Keluarga Kerja Konflik, Rotasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening (Studi Kasus di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tegal) Sentri: Jurnal Riset Ilmiah, Vol 2, No 4	Variabel <i>Work Family Conflict</i> , rotasi kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening,	Meneliti variabel <i>Work Family Conflict</i> , dan kinerja pegawai	Meneliti pegawai rotasi kerja dan stress kerja
13.	Sherli Junianingrum (2022) Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Beban Kerja Terhadap niat untuk berhenti (Studi pada karyawan wanita pada asuransi Kesehatan di Jawa tengah) Jurnal Economic Insight, Vol. 1 No. 2	Variabel <i>Work Family Conflict</i> dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Intention to Quit pada karyawan wanita pada Asuransi Kesehatan X di Jawa Tengah& DIY.	Meneliti variabel <i>Work Family Conflict</i> dan beban Kerja	Penelitian di tempat yang berbeda
14.	Trisafe Lukman Candra Toni Herlambang Budi Eko Sato (2022) Beban Kerja dan Konflik Pekerjaan- Keluarga terhadap	work-family berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai	Meneliti variabel Beban kerja, <i>Work Family Conflict</i> dan kinerja pegawai	Penelitian di tempat yang berbeda

No.	Judul Penelitian, Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kinerja Pegawai yang Dimediasi Komitmen Organisasi Jurnal Bisnis, manajemen dan akutansi Vol. 4 No1	variabel intervening di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bondowoso.		
15.	Rita Tri Yusnita, Rina Nurlinawaty (2022) Bagaimana Stres Kerja dan Work Life Balance pada Pekerja Wanita Memediasi <i>Work Family Conflict</i> dengan Prestasi Kerja Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol. 13 No. 3	Variabel <i>Work Family Conflict</i> mempengaruhi signifikan terhadap stres kerja, work life balance, dan prestasi kerja.	Meneliti variabel <i>Work Family Conflict</i>	Meneliti variabel stress kerja, <i>work life balance</i> , dan prestasi kerja.
16.	MeilinaNur Annisa Kosnadi, Dewi Sartika (2022) Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap Turnover Intention dengan Perceived Organizational Support sebagai Variabel Moderator pada Perawat Wanita Masa Pandemi Covid – 19 Bandung Conference series Vol. 3 No.1	Terdapat pengaruh yang signifikan positif dari <i>Work Family Conflict</i> terhadap Turnover Intention Pada Perawat wanita yang bekerja di RS rujukan Covid –19 tingkat kota di Bandung	Meneliti variabel <i>Work Family Conflict</i>	Meneliti variabel Turnover Intention dengan perceived organizational support
17.	Mentiana Sibarani, Nathasya Stefhany (2022) Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja terhadap kepuasan kerja wanita menikah Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 11 No. 1	Terdapat pengaruh Terdapat pengaruh secara simultan variabel <i>Work Family Conflict</i> Dan stress kerja Terhadap kepuasan kerja	Meneliti variabel <i>Work Family Conflict</i>	Meneliti variabel stress kerja
18.	kurnia, and A. Sayekti, (2022) Analisis Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kinerja Dan Komitmen Organisasi (Studi pada Perawat Perempuan di RSUD Soedirman Kebumen) Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia Vol . 10, No 3,	Variabel work -family conflict Berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat perempuan di RSUD dr. Soedirman Kebumen.	Meneliti variabel <i>Work Family Conflict</i>	Meneliti variabel kinerja dan komitmen
19.	Ni Wayan Tika Ariati Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari (2022) Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Family	Variabel <i>Work Family Conflict</i> dan Family Work Conflict berpengaruh negative dan signifikan terhadap	Meneliti variabel <i>Work Family Conflict</i>	Penelitian ditempat yang berbeda

No.	Judul Penelitian, Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Work Conflict terhadap Kinerja Staf Jurnal manajemen Jurnal manajemen, kewirausahaan dan pariwisata Vol. 2 No.	Staff Performanc		
20.	Adya Hermawati, Suwitho Suwitho, Totok Hendarto, Syamsul Bahri (2022) Analisis Peran Komitmen organisasional dan kinerja karyawan atas efek <i>Work Family Conflict</i> terhadap turnover invention Jurnal ilmu Komunikasi dan social Vol. 13 No.2	Menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan berperan dalam memediasi pengaruh workfamily conflict terhadap Turnover Intention.	Meneliti Variabel <i>Work Family Conflict</i>	Meneliti variabel kinerja karyawan,

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 2.1 dapat disimpulkan bahwa penelitian terdahulu diatas dapat dijadikan acuan peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga peneliti dapat memperoleh teori yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian terdahulu peneliti menemukan penelitian dengan judul yang sama dengan judul peneliti dan peneliti mengambil beberapa penelitian yang mempunyai salah satu variabel yang sama dengan peneliti. Sebagai referensi penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan peneliti. Pembahasan yang difokuskan dalam variabel *Work Family Conflict* , beban kerja dan kinerja pegawai. Dengan adanya beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas dapat dijadikan acuan sehingga dapat memperkuat hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian.

2.3 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah diterapkan, untuk mencapai tujuan tersebut tentunya perusahaan harus dijalankan dengan baik. Manusia merupakan faktor penggerak utama dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka

perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Kerangka pemikiran berisi tentang penjelasan hubungan antara variabel *independent* (manajemen pengetahuan dan (Keahlian) dan variabel *dependent* (kinerja karyawan). Menurut Muhammad(2018:75) kerangka penelitian adalah gambaran mengenai hubungan antar variabel dalam suatu penelitian yang diuraikan oleh jalan pikiran menurut kerangka logis

2.3.1 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan

Setiap perusahaan menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya, terdiri dari element para karyawan yang memiliki tugas atau tanggung jawab yang harus dilaksanakan sendiri- sendiri maupun berkelompok dengan tujuan untuk lebih efisien dan optimal pencapaian tujuan yang akan dicapai. Para karyawan yang bekerja sangat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan, hal ini karena karyawan merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan operasional dan sangat berperan aktif untuk tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan. *Work Family Conflict* merupakan suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. *Work Family Conflict* sering timbul ketika dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian dari pada peran dalam keluarga. Di satu sisi wanita dan pria dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, disisi lain seorang perempuan maupun juga bisa sebagai pekerja, keduanya dituntut untuk bekerja dengan standar kinerja yang baik.

Namun, tidak semua dari mereka bisa menyalurkan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung terjadinya *Work Family Conflict*. Menurut Aprilia, 2018 “Adanya intensitas peran ganda yang tinggi menyebabkan menurunnya kinerja secara parial karena perempuan dan laki-laki yang bekerja dan mempunyai peran ganda akan mengalami penurunan kualitas kerja baik dirumah maupun ditempat kerja, penurunan dalam kuantitas kerja, penurunan dalam ketetapan waktu, efektivitas kerja menurun.” Berdasarkan penelitian

terdahulu menurut Febby Cahya Sapitri (2020) dalam penelitiannya menunjukan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkankaryawan yang tepat dengan yang dibutuhkan perusahaan. Menurut (Rini Chandra, 2019) “Pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan nya itu sangat penting untukk diperhatikan karenadapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dan juga pencapaian dari perusahaan itu sendiri.”

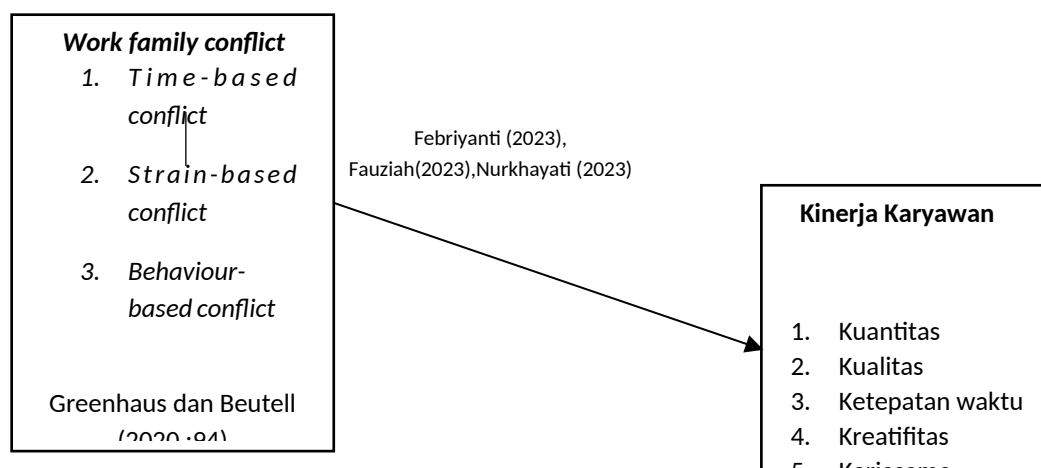
Menurut Tentri Diah (2020) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan dari variabel beban kekrja terhadap kinerja pegawai sebesar.

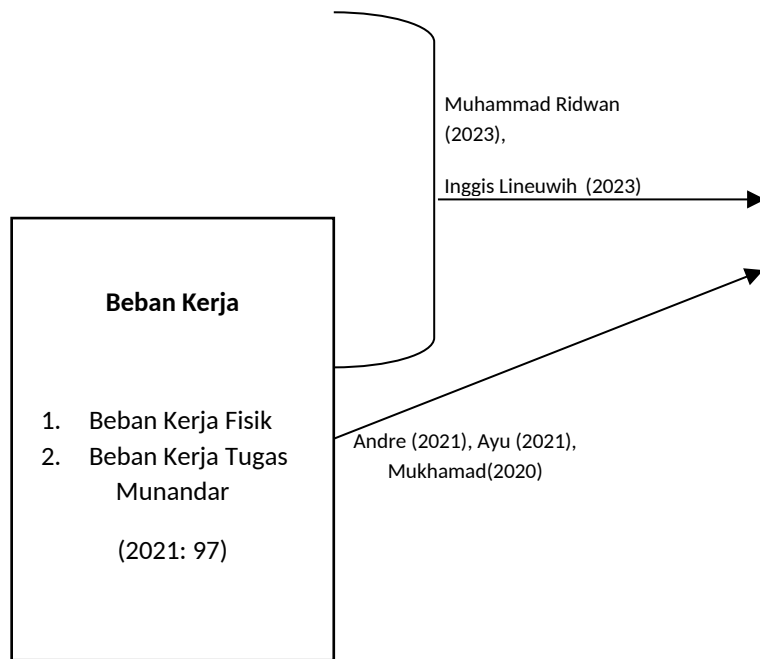
2.3.4 Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Work Family Conflict akan terkait dengan mengidentifikasi, untuk menghasilkan kinerja yang baik dan bagus sesuai harapan dalam perusahaan atau instansi agar ada kemajuan dalam kinerja nya

Hal tersebut telah diungkapkan peneliti terdahulu Nurul Imani Kurniawati, Riandhita Eri Werdani, Robetmi Jumpakita Pinem (2018), Wenefrida Ardhian Ayu Hardiani (2021) yang melakukan dengan hasil akhir penelitian nahwa pengaruh *Work Family Conflict*, beban kerja berpengaruh posisitif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dalam hal ini adanya penggunaan *Work Family Conflict* dan beban kerja yang lebih tepat makan akan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih bagus dan baik.

Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat digambarkan pada paradigma penelitan sebagai berikut ;





Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *Work Family Conflict* dan beban kerja, terhadap kinerja pegawai
2. Terdapat pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kinerja pegawai
3. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

