

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Work-Family Conflict*

2.1.1. *Pengertian Work-Family Conflict*

Keluarga dapat dipahami dari tiga sudut pandang, menurut Lestari (2012), ketiga sudut pandang tersebut adalah: Pertama, dari sudut pandang struktural, keluarga diartikan berdasarkan kehadiran anggota keluarga seperti orang tua, anak, dan kerabat lainnya. Pemahaman tersebut terfokus pada siapa yang menjadi bagian dari keluarga. Perspektif itu menunjukkan bahwa keluarga adalah asal muasal seseorang (*families of origin*), dan keluarga besar (*exended family*). Kedua, pengertian fungsi keluarga, keluarga diartikan berdasarkan kinerja tugas dan fungsi psikososial, seperti pengasuhan, perhatian terhadap anak, dukungan emosional dan material, dan pemenuhan peran tertentu. *Work-Family Conflict* merupakan persepsi subjektif terhadap tekanan dari pekerjaan dan keluarga yang sulit diseimbangkan (Wang, 2011). Perspektif ini menekankan pada peran yang seharusnya dimainkan oleh anggota keluarga. Ketiga, dari perspektif hubungan keluarga, yaitu keluarga diartikan sebagai kelompok yang mengembangkan kedekatan melalui tindakan yang membentuk identitas keluarga, termasuk ikatan emosional, pengalaman bersama, dan tujuan masa depan. Perspektif ini menekankan bagaimana seharusnya anggota keluarga memainkan perannya. Setiap kali peran rumah tangga seseorang bertentangan dengan tugas mereka di tempat kerja, konflik keluarga atau pekerjaan akan terjadi.

Work-Family Conflict merupakan konflik peran yang dialami oleh para pekerja yang harus menjalankan tugas organisasinya sekaligus memenuhi tanggung jawab keluarga secara keseluruhan. Situasi ini membuat sulit membedakan antara pekerjaan yang mengganggu keluarga dan keluarga yang mengganggu pekerjaan. Ketika pekerjaan mengganggu keluarga, itu berarti pekerja menghabiskan sebagian besar waktu dan

perhatiannya di tempat kerja dan hanya memiliki sedikit atau tidak ada waktu untuk dihabiskan bersama keluarga. Sebaliknya, campur tangan keluarga terhadap pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatian dihabiskan pada masalah keluarga, sehingga mengganggu pekerjaan (Frone *et al*, 1992 dalam Prianggi *et al*, 2022). Oleh karena itu, buruknya kinerja pekerja sebagian disebabkan oleh *Work-Family Conflict*.

2.1.2. Penyebab *Work-Family Conflict*

Work-family conflict dapat terjadi pada semua jenis profesi, termasuk profesi perawat. Perawat merupakan jenis profesi yang mempunyai kemungkinan tinggi mengalami stres kerja. Literatur mengemukakan sejumlah penyebab *work-family conflict*. Misalnya saja menurut pandangan Adriel (2013), stres kerja berkorelasi kuat dengan *Work-family conflict*. Akkas *et al.* (2015) menunjukkan anggota keluarga yang tidak suportif, jam kerja yang panjang, ketidak fleksibelan pekerjaan, beban kerja yang berlebihan, diskriminasi di tempat kerja, dan dukungan pengawasan yang tidak memadai sebagai penyebab *Work-Family Conflict*. Adisa *et al.* (2016) menguraikan tekanan pekerjaan, tuntutan keluarga yang berlebihan, dan tidak adanya strategi keseimbangan pekerjaan-keluarga yang tepat dan praktis sebagai penyebabnya. Jam kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat merupakan pemicu dalam terjadinya konflik pekerjaan-keluarga akibat terlalu banyaknya waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk bekerja. oleh karena itu hal ini menyebabkan kurangnya waktu dan tenaga yang dapat digunakan untuk melakukan kegiatan bersama keluarga.

2.1.3. Teori Peran

Menurut Madsen dan Hammond (2005), teori peran sering digunakan sebagai kerangka kerja alternatif untuk menyelidiki *Work-Family Conflict*. Teori ini berkaitan dengan serangkaian perilaku yang

memiliki fungsi sosial yang disepakati dan norma yang diterima. Contoh peran umum meliputi pasangan, orang tua, manajer, karyawan, anggota gereja, pelajar, teman, dan lain-lain. Peran ini dapat merepresentasikan hubungan atau fungsi tertentu dan diperlukan untuk mencapai tujuan serta menjaga solidaritas kelompok. Kumpulan peran adalah keseluruhan peran yang dimainkan seseorang pada satu waktu. Ketegangan dapat muncul ketika ada tuntutan yang saling bertentangan atau bersaing dari dua atau lebih peran yang dipegang oleh satu individu secara bersamaan. Teori peran menyatakan bahwa memiliki banyak peran dapat menyebabkan stres, yang pada akhirnya menimbulkan gejala ketegangan.

2.2. Stres Kerja

2.2.1. Definisi Stres Kerja

Stres adalah istilah umum yang diterapkan pada perasaan depresi seseorang dalam kehidupan manusia. Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dirasakan pekerja dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja biasanya ditandai dengan gejalanya antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan gelisah, suka sendirian, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Akibatnya, karyawan mengalami berbagai gejala stres yang dapat mengganggu performa kerjanya. Dalam menjalani pekerjaan sebagai karyawan hal ini mungkin tidak asing lagi karena stres kerja sangat melekat pada setiap karyawan yang jenuh dengan beban kerja yang sangat menumpuk. Stres kerja akan sangat mempengaruhi aktivitas kerja. Hal ini akan selalu berhasil ketika proses berpikir seseorang tidak sejalan dengan kondisi sebenarnya yang terjadi.

2.2.2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor risiko, termasuk faktor terkait pekerjaan dan karakteristik pribadi. Kondisi kerja yang dapat menimbulkan stres terkait pekerjaan antara lain jenis pekerjaan, gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal, peran kerja, pengembangan karir, dan kondisi lingkungan. Selain itu, karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja juga merupakan faktor risiko stres terkait pekerjaan. Stres terkait pekerjaan relatif diabaikan oleh para psikolog dan peneliti hingga beberapa tahun terakhir (Lu *et al*, 2017). Karyawan yang mengalami stres lebih rentan mengalami cedera dan kesehatan yang buruk, yang seringkali berujung pada ketidakhadiran dan penurunan produktivitas (Suridjan *et al*, 2017). Untuk meminimalkan kerugian ini, manajemen stres dan tindakan perbaikan harus diterapkan di tempat kerja untuk mengurangi stres terkait pekerjaan di kalangan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan stress kerja yaitu sebagai berikut:

a) Beban kerja berlebihan

Stres yang signifikan dapat terjadi ketika karyawan merasa memiliki beban kerja yang terlalu banyak. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan, seperti jumlah pasien yang banyak atau tanggung jawab yang besar, dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani dan kesulitan dalam menangani pekerjaannya.

b) Waktu Kerja Paksa

Stres dapat terjadi ketika karyawan merasa terburu-buru atau tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas. Tenggat waktu yang ketat atau jadwal yang padat dapat meningkatkan tekanan pada karyawan dan membuat mereka merasa stres.

c) Kualitas dukungan kerja yang buruk

Stres dapat meningkat jika karyawan tidak menerima dukungan dan bimbingan yang memadai dari manajer mereka. Karyawan

mungkin merasa cemas saat menjalankan tugasnya atau merasa tidak menerima instruksi yang jelas sehingga dapat menimbulkan rasa cemas dan kebingungan.

d) Lingkungan Kerja Tidak Sehat

Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti budaya perusahaan yang beracun atau hubungan karyawan yang buruk, dapat menyebabkan stres bagi karyawan. Ketegangan antar rekan kerja dan perasaan cemas di tempat kerja dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan emosional karyawan.

e) Kurangnya Wewenang Kerja Terkait Tanggung Jawab

Ketika karyawan merasa tidak memiliki kendali atau wewenang yang cukup terhadap pekerjaannya, hal ini dapat menimbulkan stres, terutama jika mereka memiliki tanggung jawab yang besar. Merasa tidak mampu mengambil keputusan atau mengendalikan situasi dapat meningkatkan ketegangan dan kecemasan.

f) Konflik Kerja

Konflik antar karyawan atau antara karyawan dan manajemen dapat menjadi sumber stres yang signifikan di tempat kerja. Konflik interpersonal dan yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menghambat produktivitas dan menyebabkan ketidaknyamanan terus-menerus bagi karyawan.

g) Perbedaan nilai antara karyawan dan pemimpin

Ketika terdapat perbedaan nilai dan harapan antara karyawan dan pemimpin, hal ini dapat menimbulkan rasa frustrasi dan ketidakpuasan. Karyawan mungkin merasa tidak diakui dan disalahpahami oleh manajemen, yang dapat menyebabkan frustrasi dan stres.

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perilaku umum seseorang kepada pekerjaannya yang mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Orang yang sangat puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif (Widayati *et al*, 2021). Sikap ini biasanya tercermin pada sikap seseorang melalui semangat kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karena kepuasan kerja mempengaruhi ekspektasi produktivitas manajer, penting bagi manajer untuk memahami langkah-langkah apa yang perlu mereka ambil untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik. Kepuasan kerja ekstrinsik mencakup faktor-faktor di luar pekerjaan itu sendiri, seperti gaji dan kendali manajemen, sedangkan kepuasan kerja intrinsik mencakup reaksi yang mempengaruhi perasaan dan emosi mengenai aspek pekerjaan itu sendiri, seperti keahlian, otonomi, dan variasi (Spies, 2006).

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2017) menyatakan, Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, terdapat dua faktor yaitu faktor dari diri karyawan itu sendiri dan faktor pekerjaannya:

- a) Pertama yaitu faktor dari karyawan, yakni kecerdasan yang dimiliki, keahlian khusus, usia, gender, kondisi fisik dan penampilan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja yang dimiliki, lamanya masa kerja, kepribadian, kestabilan emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap terhadap pekerjaan.
- b) Kedua yaitu faktor pekerjaan, hal ini mencakup hal-hal seperti tipe pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, jabatan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial di tempat kerja, dan hubungan dengan rekan kerja.

2.3.3. Teori Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017), yaitu sebagai berikut:

a) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori yang dikembangkan oleh Adam ini, puas atau tidak puasnya karyawan adalah hasil dari membandingkan input-outcome diri sendiri dan karyawan lain. Apabila perbandingan tersebut seimbang maka karyawan akan merasa puas, namun apabila hasil input dan outcome tidak seimbang maka akan terjadi dua kemungkinan, yakni ketidakseimbangan yang menjadi keuntungan bagi diri sendiri atau terjadi ketidakseimbangan bagi karyawan lainnya.

b) Teori Perbedaan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori yang pertama kali dikembangkan oleh Proter ini, bahwa menimbang ukuran kepuasan dengan cara menghitung yang semestinya dengan kenyataan yang dialami oleh para karyawan. Apabila yang diperoleh oleh karyawan lebih besar daripada yang diharapkan maka karyawan tersebut akan merasa puas, namun apabila yang diperoleh tidak lebih kecil dari yang mereka harapkan maka karyawan akan merasa tidak puas.

c) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Kepuasan kerja dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila kebutuhannya sudah terpenuhi dengan baik. Semakin baik kebutuhan para karyawan yang dapat terpenuhi maka semakin tinggi tingkat kepuasannya. Apabila semakin kurang terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan semakin rendah tingkat kepuasan karyawan.

d) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Kepuasan kerja sangat berpegang erat dengan pemikiran dan opini atau pemikiran dari kelompok yang dianggap sebagai referensi dari masing-masing pegawai. Kelompok tersebut dijadikan tolok

ukur untuk mengevaluasi atau menilai dirinya, karyawan akan puas apabila hasil dari pekerjaannya sesuai dengan standar minat dan kebutuhan dari kelompok yang menjadi referensi atau acuan.

e) Teori Dua Faktor

Menurut Herzberg faktor kepuasan disebut faktor pemuas yang menyebabkan timbulnya rasa puas karyawan pada pekerjaannya, hal ini juga dapat meningkatkan prestasi yang dihasilkan oleh karyawan. Dua faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan adalah faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Faktor pemeliharaan disebut juga *dissatisfiers*, faktor kebersihan, kondisi kerja dan faktor eksternal yang mencakup pengendalian dan kebijakan manajemen. Sedangkan faktor ketidakpuasan bukan faktor kebalikan dari faktor kepuasan, artinya apabila faktor ketidakpuasan tidak terpenuhi maka bukan pemicu kepuasan kerja, tetapi hanyalah mengurangi ketidakpuasan kerja yang dialami saja.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah metrik yang digunakan oleh suatu organisasi untuk mengukur pencapaian pekerjaan para karyawan. Para ahli mengartikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Rusmiati dan Fitriani, 2021). Sementara itu, kinerja karyawan adalah metrik yang menunjukkan seberapa baik karyawan mematuhi standar, tujuan, dan prioritas baik yang eksplisit maupun implisit. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai cara karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka dan melaksanakan tanggung jawab yang diperlukan (Omar, 2010). Selain itu, ini mengacu pada efektivitas, kualitas, dan efisiensi manufaktur. Produktivitas juga berpengaruh pada cara karyawan memandang nilai mereka bagi organisasi. Kinerja karyawan juga penting untuk keberhasilan

bisnis. Setiap karyawan harus bekerja dengan tekun untuk memastikan visi dan tujuan perusahaan terwujud (Bakar, 2018).

Kinerja pekerjaan karyawan selalu menjadi perhatian penting bagi manajer organisasi. Menurut Ahmad & Shahzad (2011), tampaknya, kinerja karyawan mencerminkan keseluruhan keyakinan karyawan tentang perilaku dan keterlibatan mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan juga menyatakan bahwa praktik kompensasi, evaluasi kinerja, dan praktik promosi merupakan faktor penentu yang efektif. kinerja karyawan. Penentu kinerja karyawan ini hanya fokus pada manfaat nyata bagi karyawan. Kinerja karyawan sebagai indikator keuangan atau hasil lain dari karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan kinerja organisasi serta pencapaiannya. Beberapa faktor utama yang biasanya menentukan kinerja karyawan yaitu seperti suasana kerja, kepemimpinan, hubungan tim dan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, program penghargaan, pedoman dan prosedur dan kesejahteraan tempat kerja serta keterlibatan karyawan.

2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a) Keterampilan pegawai ditinjau dari segi psikologis meliputi kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan praktis (pengetahuan/keterampilan). Seorang pegawai yang mempunyai IQ di atas rata-rata, telah menyelesaikan pelatihan yang sesuai dengan jabatannya, dan terampil dalam melaksanakan tugas sehari-hari biasanya mencapai kinerja yang diharapkan. Mereka lebih cenderung memiliki kecocokan antara keterampilan dan pekerjaan mereka.
- b) Motivasi pegawai ditentukan oleh sikap pegawai dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Agar karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal, penting untuk memiliki pola pikir yang

memotivasi. Karyawan harus siap secara mental dan fisik, memahami tujuan dan tugas pekerjaan, serta memiliki kemampuan memanfaatkan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah studi yang sudah ada dan memiliki objek serta topik yang sama atau relevan dengan penelitian penulis saat ini. Dalam penelitian ini, penulis mengulas beberapa studi sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu mengenai pengaruh work-family conflict, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perawat yang sudah menikah di Rumah Sakit Umum Daerah Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
<p>“<i>Impact of Work–Family Conflict, Job Stress and Job Satisfaction on Seafarer Performance</i>”. An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020).</p>	<p>Analisis Regresi Hierarki</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>work-family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
		<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>work-family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja kinerja perawat wanita di RSUD

<p>“Pengaruh Konflik Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Wangaya Denpasar” Triningsih, N. N., Suputra, G. A., & Agustina, M. D. P. (2021)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Wangaya Kota Denpasar. 2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar. 3. <i>Work-family conflict</i> dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar.</p>
<p>“The Effect of Work Family Conflict, Job Stress, And Job Satisfaction on Employee Performance”. Widayati, C. C., Arijanto, A., Magita, M., Anggraini, W., & Putri, A. (2021).</p>	<p>PLS SEM</p>	<p>1. <i>work-family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>“Effect of work-family conflict, job stress and organizational commitment of employee performance on</p>		<p>1. <i>work-family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 3. <i>work-family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan</p>

<p><i>government employees in the DPRD Secretariat of Bali Province, Indonesia.” Hendra, P. N. B., & Made, S. (2019).</i></p>	<p>Analisis Faktor Konfirmatori (CFA)</p>	<p>terhadap kinerja karyawan. 4. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
---	---	--

2.6. Pengembangan Hipotesis

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Triningsih *et al.* (2021) yang berjudul “*Pengaruh Konflik Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Wangaya Denpasar*” menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar. Dalam penelitiannya dikatakan bahwa perawat wanita RSUD Wangaya Kota Denpasar tidak mengalami *work-family conflict* sehingga membuat kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar meningkat. Hal ini disebabkan oleh efektifnya pembinaan kepala ruangan yang berhasil membantu perawat mengatasi permasalahan pekerjaan dan keluarga. Artinya semakin rendah *work-family conflict* maka semakin tinggi kinerja karyawannya dan sebaliknya juga jika semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin rendah kinerja karyawannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ji An *et al.* (2020) juga menyatakan hal yang sama bahwa *work-family conflict* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Widayati *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hendra dan Made (2019) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work-family conflict*

mempengaruhi perilaku emosional yang berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penilaian karyawan, *work-family conflict* membuat karyawan mengalami stres dan penyebab emosional yang disebabkan oleh konflik di tempat kerja atau di keluarga. Karyawan sulit membagi waktu antara waktu kerja dan waktu keluarga, ketegangan di tempat kerja seringkali mengganggu keharmonisan keluarga dan sebaliknya ketegangan dalam keluarga seringkali mempengaruhi kinerja. Permasalahan yang dihadapi karyawan di tempat kerja seringkali berdampak pada perilaku emosional dalam keluarga atau sebaliknya. Sehingga membuat kinerja pegawai menjadi rendah.

H1 : *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Triningsih *et al.* (2021) yang berjudul “*Pengaruh Konflik Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Wangaya Denpasar*” menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Wangaya Kota Denpasar. Para perawat wanita RSUD Wangaya Denpasar dikatakan dalam penelitian ini tidak merasakan adanya stres kerja. Rendahnya tingkat stres kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat. Sebaliknya, ketika stres kerja meningkat, kinerja perawat perempuan cenderung menurun. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ji An *et al.* (2020) juga menyatakan hal yang sama bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Widayati *et al.* (2021) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kinerja karyawannya. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian Dar *et al.* (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “*Impact of stress on employees job performance in business sector of Pakistan*”, menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja kerja. Data

dikumpulkan dari 143 karyawan yang tergabung dalam berbagai perusahaan multinasional, universitas, dan bank. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Stres di lingkungan kerja menurunkan niat karyawan untuk berkinerja lebih baik dalam pekerjaannya, dengan meningkatnya tingkat stres pemikiran karyawan mengalami demoralisasi dan kecenderungannya untuk bekerja dengan baik juga akan menurun. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hendra dan Made (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

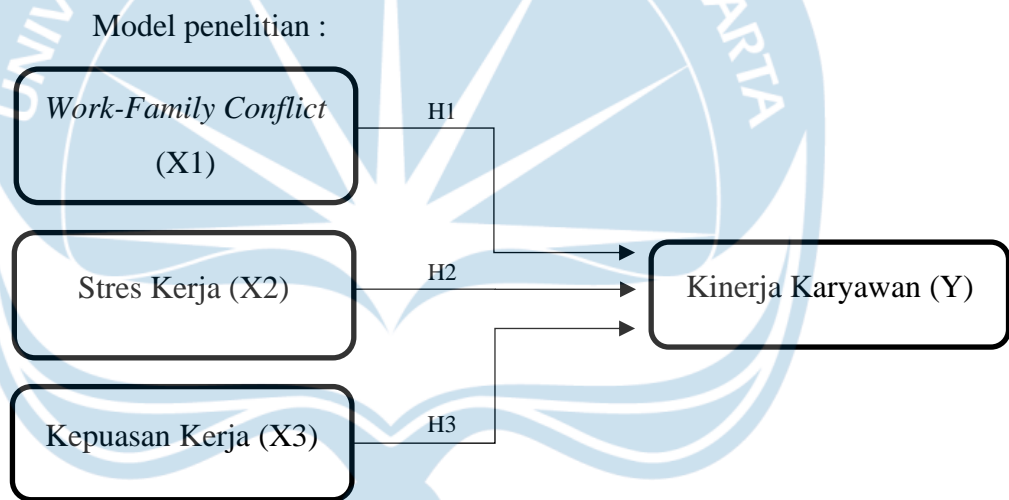
H2 : Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian Widayati *et al.* (2021) yang berjudul “*The Effect of Work Family Conflict, Job Stress, And Job Satisfaction on Employee Performance*” hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Salah satu indikator kepuasan kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan sangat nyaman dan aman maka karyawan akan merasa puas. Jika suasana kerja harmonis antara rekan kerja dan atasan maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini juga tentunya sejalan dengan penelitian Ji An *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.7. Kerangka Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu *work-family conflict* (X1), stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y) berperan sebagai variabel dependen. Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan di atas, maka dapat diuraikan kerangka model penelitian untuk menyederhanakan penelitian ini. Kerangka penelitian ini diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Widayati et al. (2021).



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian