

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian *Work Family Conflict*

Work family conflict adalah konflik peran muncul ketika karyawan merasa kesulitan dalam hal bersamaan, misalnya peran sebagai anggota organisasi yang harus bertanggung jawab pada birokrasi organisasi dan perannya sebagai kepala/ibu rumah tangga yang harus bertanggung jawab pada keluarganya (Aziza et al., 2021). *Work family conflict* merupakan konflik yang terjadi akibat peran ganda antara pekerjaan dan keluarga yang dipikul seorang karyawan akibat tidak adanya keseimbangan dalam menjalankan tugas (Annajiyah & Abadiyah, 2023)

Work family conflict adalah konflik yang muncul antara pekerjaan dan tanggung jawab profesional di kehidupan keluarga, ketidakmampuan untuk membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan yang menimbulkan konflik pekerjaan keluarga (Muhareni et al., 2022). Sedangkan menurut Imelda & Nahrisah dalam (Kuswinarno & Indirawati, 2021) menyebutkan bahwa *work family conflict* adalah dua arah dimana tuntutan pekerjaan menghambat tuntutan keluarga atau tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan yang membentuk beberapa hasil yang tidak diinginkan seperti stres, kesehatan yang buruk, konflik yang berhubungan dengan pekerjaan, ketidakhadiran dan turnover.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* merupakan permasalahan yang dialami oleh seseorang yang

memiliki peran ganda dimana terjadi ketidak meratanya antara pembagian waktu dan tugas dalam pekerjaan dan keluarga. Seperti jam kerja dan beban kerja yang padat menyebabkan perhatian dan pikiran tersebut hanya tercurahkan pada satu peran saja, sedangkan peran lainnya tidak.

2.1.2 Indikator *Work Family Conflict*

Work family conflict merupakan terjadinya konflik pada individu yang mempunyai peran ganda antara peran pada pekerjaan serta peran pada keluarga. Oleh karena itu, indikator *work family conflict* menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam (Sulistiyowati & Hadi, 2021) sebagai berikut :

1. *Time Based Conflict*

Waktu yang diperlukan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

2. *Strain Based Conflict*

Terjadi pada saat tekanan dari salah satu bergerak mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

3. *Behavior Based Conflict*

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

2.1.3 Pengertian Beban Kerja

Menurut (Vanchapo, 2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam

jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (Sugiyarti, 2021)

Beban kerja merupakan proses untuk menentukan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja digunakan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat untuk diberikan kepada karyawan (Permatasari, 2019). Lalu menurut (Muhareni et al., 2022) beban kerja adalah tekanan atau beban yang terjadi secara terus-menerus yang dapat berpotensi menimbulkan kecemasan dan bahkan dampak terbesar yang dialami dari kecemasan adalah stres kerja

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan beban yang diberikan kepada setiap pekerja untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja di gunakan untuk menunjukkan seberapa besar tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Oleh karena itu, beban kerja yang besar tersebut dapat mengakibatkan stres kerja.

2.1.4 Indikator Beban Kerja

Beban kerja merupakan merupakan kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, indikator beban kerja menurut Putra (2012) dalam (Muhareni et al., 2022), sebagai berikut :

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya mendapatkan nasabah. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat melayani nasabah, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti harus bekerja diluar jam kerja untuk nasabah dan menyelesaikan pekerjaan lainnya.

3. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.5 Pengertian Stres kerja

Stres kerja adalah kondisi seseorang yang merasa tertekan ketika bekerja sehingga akan mengganggu pekerjaan dan akan mengakibatkan bekerja tidak maksimal. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat

menimbulkan dampak negatif bagi lingkungan. Seseorang yang stres dapat mengancam kemampuan menghadapi lingkungan dan menurunkan kinerja. (Damayanti & Subagja, 2023). Sedangkan menurut Veitzal dalam (Kuswinarno & Indirawati, 2021) menyebutkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan timbulnya ketidakseimbangan antar fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Stres kerja merupakan situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran serta kondisi fisik seorang karyawan (Steven & Prasetio, 2020). Stres kerja merupakan adanya ketekanan yang mempengaruhi kondisi fisik yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan yang membuat seseorang merasa tidak tenang dalam melakukan aktivitas (Farisi & Utari, 2022).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan ketegangan yang dialami oleh seorang karyawan karena terjadinya ketidakseimbangan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Tuntutan tersebut dapat menjadi hambatan-hambatan yang dialami oleh karyawan seperti terjadinya emosi, pikiran, dan kondisi fisik seorang. Kondisi ini membuat seorang tidak tenang dalam melakukan aktivitas lainnya.

2.1.6 Indikator Stres kerja

Stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan yang disebabkan oleh ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, indikator stres kerja menurut Robbins (2006) dalam penelitian (Hermanto et al., 2022) sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas adalah hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, seperti kondisi kerja, lokasi kerja, dan tata kerja.

2. Tuntutan peran

Tuntutan peran adalah hal-hal yang berkaitan dengan tekanan yang dialami seseorang sebagai akibat dari posisi tertentu yang mereka ambil dalam perusahaan.

3. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diberikan oleh karyawan lain

4. Struktur organisasi

Struktur organisasi adalah gambaran instansi mungkin tidak jelas karena struktur organisasi yang tidak jelas dan kurangnya penjelasan tentang jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada perusahaan dapat menciptakan suasana organisasi yang penuh dengan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

2.1.7 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam (Kuswinarno & Indirawati, 2021), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan didasarkan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki para karyawan. Menurut Mangkunegara dalam (Sugiyarti, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien (Mamesah et al., 2022). Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari tenaga kerja karyawan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya atau sasaran yang telah ditentukan dalam jangka waktu tertentu (Damayanti & Subagja, 2023).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan sesuai dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja karyawan dapat di ukur dengan pencapaian target, produktivitas dan kualitas kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan jangka waktu yang di

tetapkan.

2.1.8 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang menyangkut dengan hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara 2013 dalam penelitian (Nabilah & Setiani, 2022), sebagai berikut :

1. Kualitas kerja: Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam tugas, yang dapat menguntungkan keberhasilan perusahaan.
2. Kuantitas kerja: Menunjukkan keragaman pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu untuk mencapai efisiensi dan efektifitas sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab: Menunjukkan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan tugasnya, bertanggung jawab atas hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerja sehari-hari.
4. Kerjasama: Kesiediaan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain baik secara vertikal maupun horizontal, baik di dalam maupun di luar tempat kerja, dalam rangka meningkatkan prestasi kerja.
5. Inisiatif: Inisiatif dari anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan dan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, atau kewajiban dalam pekerjaan yang menjadi tugas pekerjaan.

2.2 Landasan Empiris

Berikut beberapa jurnal-jurnal rujukan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ahmad, Y. Tewal, B. Taroreh, R.N. (2019)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F dan Uji T.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
2.	Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S. Lengkong, Y. P. K. (2022)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan FIF GROUP Manado.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik seperti Uji Normalitas, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas dan Koefisien Determinasi, Uji t dan Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Stres Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan FIF GROUP Manado.
3.	Kentari, D. M & Ekowati, S.	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan	Analisis Deskriptif, Analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja

	(2023)	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal Interational Finane (FIF) Group Kabupaten Mukomuko.	Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F	berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group kabupaten Mukomuko.
4.	Romi Susanto (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance Cabang Payakumbuh	Metode Kuantitatif dengan Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis Regresi Linear sederhana, dan Uji t	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bussan Auto Finance Cabang Payakumbuh.
5.	Admu, M.R.D Patyawati & Mahrani, S.W.	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mandiri Utama Finance	Pengujian simultan/ uji F, Pengujian parsial / uji t	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mandiri Utama Finance.
6.	Mursidah, Susianah & Albar, E. (2023)	Pengaruh Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bunas Finance Indonesia (BFI	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas Uji Multikolinearitas, Uji	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

		Finance) Cabang Makasar	Heterokedastis itaS, Uji T, Uji F, Uji Determinasi	kinerja karyawan pada PT Bunas Finance Indonesia (BFI Finance) Cabang Makasar.
7.	Saputri, R.A.A & Wahyuati, A (2021)	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil Finance	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisi Regresi Linier Berganda Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji t, Uji F	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, komitmen organisasi, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Administrasi PT. indomobil finance Indonesia cabang Surabaya.
8.	Idris, F., Hasyim, A. W., & Alhadar, F. M. (2023)	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada PT Bank BRI Cabang Kota Tidore Kepulauan.	Metode kuantitatif dengan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Sobel, dan Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work family conflict</i> dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Bank BRI Cabang Tidore Kepulauan.
9.	Muhareni, I., Rusdi, M. Shaliha, B.M. (2022)	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening.	Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, dan Uji Mediasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work family conflict</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita Bank Sumsel Babel Syariah. Namun beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita Bank Sumsel Babel Syariah.

10.	Rasminingsih, N. K. N., Wibawa, I. W. S., & Fahrianto, R. I. (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Dukungan Sosial.	Alat analisis menggunakan <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan <i>work family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Faozen (2021)	Pengaruh Beban Kerja Pada Tingkat Stress Kerja Karawan Yang Berdampak Pada Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel di Jember	Statistik deskriptif, tes CFA, uji reliabilitas dan dengan menggunakan analisis SEM yang akan digunakan WarpPLS.7	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan dalam kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.
12.	Widiyati, C.C Arijanto, A. Magita, M. Anggraini, W. Putri, A. (2021)	<i>The Effect Of Work Family Conflict, Job Stress, And Job Satisfication on Employee Performance</i>	SEM berbasis <i>variance Partial Least Square (Smart-PLS)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan <i>job stress</i> dan <i>job satisfaction</i> berpangruh positif terhadap kinerja karyawan.
13.	Asfahyadin, L. Nur, N., Taufik, H. M, Sabara, G. T., Rosmawaty, Kartini, Mirad. (2019)	<i>The Infleunce Of Work Family Conflict And Work Stress On Employee Performance</i>	Teknik analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work family conflict</i> dan <i>work stress</i> berpengaruh negative terhadap <i>employee performance</i> .

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini, baik variabel maupun objeknya. Lalu, hasil penelitian-penelitian di atas dapat digunakan sebagai acuan dalam mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru dan menunjukkan keorisinilitasan dari penelitian yang sedang dilakukan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Work family conflict adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Widayati et al., 2021).

Work family conflict dan kinerja karyawan merupakan dua variabel yang saling berkaitan *work family conflict* akan menyebabkan seseorang mengalami stres kerja apabila tidak dapat mengelola konflik yang terjadi di lingkungan kerjanya, stres kerja terjadi karena seseorang dikejar untuk mencapai target tertentu. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan dan mempunyai dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh seorang karyawan (Sari, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saraswati & Indiani, 2023) menunjukkan hasil bahwa *Work Family Conflict*

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance Cabang Denpasar. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Fajri et al., 2022) juga menunjukkan hasil bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samafitro (Bandung), sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₁ : *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung).

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah proses untuk menentukan jumlah jam kerja orang yang dipergunakan atau yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan pada jangka waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja dipergunakan untuk memilih berapa jumlah personalia serta jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat untuk diberikan kepada karyawan (Kuswinarno & Indirawati, 2021). Beban kerja merupakan proses untuk menentukan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja digunakan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat untuk diberikan kepada karyawan (Permatasari, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Chandra & Adriansyah, 2019) menunjukkan bahwa beban berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Kuswinarno & Indirawati, 2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Buana Tengka Garment Bangkalan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung).

2.3.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah kondisi yang tidak menyenangkan yang dihadapi karyawan saat melakukan tugas yang dibebankan oleh pimpinan. Kondisi ini dapat menghambat proses pelaksanaan tugas, dan jika kondisi ini dibiarkan terus menerus, hal itu akan berdampak negatif pada kinerja pegawai itu sendiri dan instansi pada umumnya (Buulolo et al., 2021).

Stres kerja adalah keadaan ketika seseorang menghadapi situasi tertekan saat menyelesaikan pekerjaannya karena tekanan dari tanggung jawab yang diberikan, yang berdampak langsung dan tidak langsung pada hasil kerja (Hermanto et al., 2022). Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Widayati et al., 2021)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saraswati & Indiani, 2023) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Denpasar. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Kentari & Ekowati, 2023) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International (FIF) Group Kabupaten Mukomuko, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung).

2.3.4 Pengaruh *Work Family Conflict*, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Work family conflict adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Widayati et al., 2021).

Suatu proses atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jumlah waktu tertentu disebut beban kerja, Vanchapo (2020) dalam (Ramadhani et al., 2022). Beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (Sugiyarti, 2021)

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Widayati et al., 2021). Stres kerja merupakan adanya ketekanan yang mempengaruhi kondisi fisik yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan yang membentuk seseorang merasa tidak tenang dalam melakukan aktivitas (Farisi & Utari, 2022).

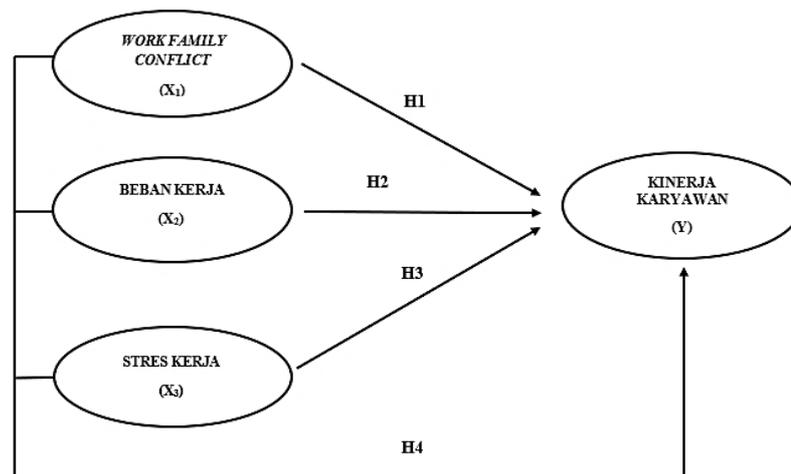
Work family conflict, beban kerja dan stres kerja memiliki hubungan yang erat karena variabel-variabel yang terkait dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiganya memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Dengan adanya hubungan ini, variabel-variabel dalam *work family conflict*, beban kerja dan stres kerja dapat memainkan peran penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Saraswati & Indiani, 2023) menunjukkan hasil bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance Cabang Denpasar. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Chandra & Adriansyah, 2019) menunjukkan bahwa beban berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Saraswati & Indiani, 2023) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Denpasar, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₄ : *Work Family Conflict*, Beban Kerja dan Stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung).

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, maka penulis akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Setelah menganalisis kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H₁ : *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung).

2. H₂ : Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung).
3. H₃ : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung).
4. H₄ : *Work family conflict*, beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Federal International Finance (FIF) Bandar Lampung).