

Gibson (2003) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas kerja lainnya.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai olehnya untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Pada penelitian yang hendak dilakukan peneliti mengaju pada teori kinerja T. R Mitchell (1989).

Alasan peneliti menggunakan teori kinerja menurut T R Mitchell karena teori tersebut mudah dipahami dan T R Mitchel merupakan seorang profesor psikologi di *University of Washington Seattle* yang mendalami bidang Psikologi Industri dan organisasi. Sehingga peneliti memutuskan untuk memakai teori tersebut sebagai teori kinerja di penelitian ini.

1. Aspek-aspek Kinerja

T. R Mitchell (Soedarsono & Dewi, 2007) menyebutkan beberapa aspek kinerja, yaitu :

1. *Quality of work*, yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja
2. *Communication*, yaitu pegawai mampu melakukan komunikasi yang baik antara pegawai ataupun dengan pimpinannya
2. *Promptness*, yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.

3. *Capability*, yaitu kemampuan dalam bekerja semaksimal mungkin
4. *Initiative*, yaitu sebagai pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaan sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek kinerja terdiri dari *quality of work, communication, promptness, capability, dan initiative*. Di antara kelima aspek tersebut dapat mengungkap kinerja karyawan.

3. Faktor-faktor Kinerja

Menurut Wirawan (Gusnetti, 2014) faktor kinerja dibagi menjadi 3 yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan.

1. Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor internal organisasi antara lain robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.
2. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan. Faktor-faktor Lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi
3. Faktor internal pegawai yaitu, faktor-faktor dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta

keadaan fisik dan kejiwaan serta keluarga. Sementara itu faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2004) faktor kinerja terdiri dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi.

1. Faktor individu

Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fisik dan psikis. Dengan adanya integritas tadi, maka individu akan memiliki konsentrasi diri yang baik, dengan konsentrasi yang baik, kegiatan atau aktifitas sehari-hari dapat dilaksanakan dengan baik

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud adalah tujuan kerja, target kerja yang menantang, komunikasi kerja yang efektif, dan fasilitas kerja yang memadai

Berdasarkan uraian diatas, faktor kinerja karyawan adalah faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri dan faktor dari lingkungan organisasi baik itu dari internal dan eksternal perusahaan. Faktor tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan di tempat ia bekerja sehari-hari. Pada penelitian ini peneliti menggunakan faktor kinerja dari Wirawan (Gusnetti, 2014).

A. *Work Family Balance*

1. Definisi *Work Family Balance*

Greenhaus, dkk (2003) mendefinisikan *work family balance* sebagai tingkat keterlibatan dan tingkat kepuasan antara pekerja dan keluarga pada seseorang. Menurut Clark (2001) mendefinisikan *work family balance* dengan keadaan ketika individu menemukan kepuasan dalam peran di dalam ranah keluarga maupun peran-peran dalam ranah kerja, dengan konflik yang minimal.

Sedangkan menurut Voydanoff (2005) *work family balance* adalah suatu keadaan ketika individu merasa efektif dan merasakan kepuasan dalam peran keluarga dan kerja yang cocok dengan prioritas skala kehidupannya. Kirchmeyer (Ayuningtyas & Septarini, 2013) mendefinisikan *work family balance* sebagai tercapainya kepuasan disemua aspek kehidupan dan hal tersebut membutuhkan tenaga, waktu dan komitmen yang didistribusikan dengan baik kesemua bagian.

Carlson, Kacmar, Wayne, dan Grywacz (Handayani dkk, 2016) juga menyatakan bahwa *work family balance* adalah tidak adanya konflik atau gangguan dan kolaborasi yang seimbang antara pekerjaan dan peran keluarga. *Work family balance* akan dicapai ketika konflik dalam keluarga yang rendah dan prestasi di dalam pekerjaan tersebut tinggi.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa *work family balance* adalah suatu keadaan dimana individu merasakan kepuasan antara peran keluarga dan kerja yang cocok antara prioritas skala kehidupan dengan konflik yang minim. Pada penelitian yang hendak dilakukan peneliti mengaju pada teori *work family balance* Greenhaus, dkk (2003).

2. Aspek-aspek *Work Family Balance*

Greenhause, dkk (2003) menyebutkan beberapa aspek *work family balance*, yaitu sebagai berikut :

a. Keseimbangan waktu

Jumlah waktu yang sama yang di khususkan untuk melakukan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan waktu akan tercapai jika intensitas waktu yang digunakan seseorang untuk melakukan pekerjaan dan mengurus keluarga sama rata sesuai tuntutan.

b. Keseimbangan keterlibatan

Tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan keterlibatan akan tercapai jika seseorang mampu terlibat dalam dua peran yang dimiliki sebagai pekerja dan keluarga secara rata dan seimbang.

c. Keseimbangan kepuasan

Tingkat kepuasan yang sama dalam melakukan peran pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan kepuasan dapat tercapai saat seseorang merasakan sama-sama puas terhadap perannya sebagai pekerja dan ibu rumah tangga.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan *work family balance* memiliki tiga aspek yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan keseimbangan kepuasan. Dimana ketiga aspek tersebut dapat mengungkap kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan urusan keluarga dan urusan pekerjaan.

B. Hubungan antara *work family balance* dengan karyawati bank yang sudah menikah

Kinerja karyawan merupakan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga mampu memuaskan user atau tidak sehingga dapat dijadikan stansar kerja, di iringi dengan komunikasi yang baik dengan atasan maupun dengan teman kerja, cepat dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat mencapai kepuasan dan peningkatan kerja, maksimal dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugasnya sendiri sehingga tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh T. R Mitchell (Soedarsono & Dewi, 2007) aspek kinerja ialah *Quality of work, Communication, Promptness, Capability, dan Initiative*.

Di dunia kerja kinerja antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain berbeda hal ini dapat dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di tempatnya bekerja. Adapun faktor yang menyebabkannya menurut Wirawan (Gusnetti,2014) ada tiga yaitu, faktor lingkungan internal perusahaan, faktor eksternal perusahaan dan faktor internal pegawai.

Di dalam faktor internal pegawai termasuk di dalamnya adalah keluarga, dimana keluarga juga berperan dalam mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan di tempat kerjanya. Hubungan antara pekerjaan dan keadaan karyawan dirumah ini disebut sebagai *work family balance* seperti yang di ungkapkan oleh (Handayani, 2013) bahwa keseimbangan kerja keluarga adalah suatu keadaan ketika individu merasa efektif dan merasakan kepuasan dalam peran keluarga dan kerja yang cocok dengan prioritas skala kehidupannya.

Adapun aspek *Work family balance* yang berkaitan dengan kinerja karyawan bank yang sudah menikah adalah yang pertama keseimbangan waktu, dalam keseimbangan waktu yang terpenting adalah keseimbangan jumlah waktu antara kinerja dan peran di rumah sama sehingga tidak berat sebelah. Hal tersebut sangat berhubungan dengan kinerja karyawan karena jika karyawan bisa mengatur waktunya dengan baik di tempat kerja dan di rumah maka karyawan tersebut akan memiliki keseimbangan *work family balance* yang baik dan dapat meningkatkan produktivitasnya di kantor dikarenakan memiliki keseimbangan waktu yang baik sehingga berdampak positif pada pekerjaannya di kantor.

Yang kedua keseimbangan keterlibatan, dalam keseimbangan keterlibatan umumnya keterlibatan psikologis yang dikerahkan oleh seorang pekerja baik dalam kerjanya di kantor ataupun di rumah sama sehingga keterlibatan dalam hal psikologis oleh seorang karyawan bank yang sudah menikah tidak berat sebelah. Hal tersebut erat kaitannya dengan kinerja karyawan karena jika karyawan mampu menyeimbangkan keterlibatannya di rumah dan di kantor maka akan mencapai keseimbangan *work family balance* yang baik dan mampu meningkatkan produktivitas serta keterlibatan di kantor karena tidak terganggu dengan keterlibatannya di rumah.

Yang ketiga keseimbangan kepuasan, dalam keseimbangan kepuasan yang harus sama adalah puasnya seorang karyawan bank yang sudah menikah akan kinerja yang telah dicapainya di kantor sama dengan kepuasan akan hal yang telah ia lakukan dengan keluarganya, sehingga kepuasan di rumah dan di kantor sama. Hal tersebut erat kaitannya dengan kinerja karyawan karena apabila karyawan puas

akan dengan urusan dirumah maka akan menambah kepuasan dikantor sehingga dapat lebih maksimal dikantor dikarenakan mamapu menyeimbangkan *work family balancenya*.

Seperti yang disebutkan diatas bahwa salah satu faktor kinerja karyawan berkaitan dengan *work family balance* yaitu faktor internal pegawai karena bagaimanapun juga karyawati bank yang sudah menikah tidak terlepas dari keluarga sehingga harus menyeimbangkan keduanya. Dikarenakan jika tidak maka akan mengganggu kinerjanya dikantor. Jika karyawati tidak dapat menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri maka ia akan cenderung mengalami stress dan lebih parah lagi depresi, jika tidak segera di tangani. Selain itu hal tersebut dapat menyebabkan karyawati mengalami tekanan baik fisik ataupun psikis. Oleh karena itu perlu adanya suport bagi karyawati yang bekerja di bank. Selain itu Parkes & Langford (2008), juga menjelaskan bahwa manfaat tercapainya *work family balance* bagi pekerja adalah meningkatkan kesejahteraan, menurunkan stress pekerjaan dan burnout.

Hal diatas juga mejelaskan hubungan *work family balance* dengan kinerja karyawan dimana karwawati bank yang sudah menikah jika tidak bisa mencapai *work family balance* maka akan mengganggu kinerjanya di kantor dan berdampak pada menurunnya kinerjanya dikantor sehingga penting bagi karyawati di bank yang sudah menikah untuk menyeimbangkan kerja dan kegiatan dirumah yang disebut sebgai *work family balance*.

Selain itu denga terciptanya *work family balance* yang baik maka karyawan bank yang sudah menikah juga dapat meningkatkan produktifitasnya dikantor seperti

kaitanya dengan ketiga aspek work family balance yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan

Dalam keseimbangan waktu karyawan yang memiliki *work family balance* yang baik akan mampu mengatur atau manage waktu di rumah dan di kantor sehingga bisa optimal di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitasnya di kantor.

Dalam keseimbangan keterlibatan karyawan yang bekerja di bank yang baik akan mampu manage keterlibatan psikologis yang sama antara di rumah dan di kantor sehingga tidak berat sebelah sehingga bisa membuat kinerjanya di kantor lebih maksimal dan produktif.

Dalam keseimbangan kepuasan apabila memiliki keseimbangan work family balance yang baik maka akan mampu menyeimbangkan tingkat kepuasannya antara pekerjaan kantornya dengan tugas rumah tangga sehingga kinerjanya di kantor dapat maksimal dan optimal sehingga produktifitasnya di kantor akan meningkat.

Work family balance yang telah optimal tadi dapat sangat bermanfaat bagi karyawan bank yang sudah menikah seperti menurut Ratnaningsih dan Novenia (2017) menjelaskan bahwa *Work-Family Balance* yang tinggi ditunjukkan dengan perilaku seperti dapat menyediakan kebutuhan anak dan suami meski harus bekerja, dapat dengan mudah mengatur kehidupan keluarga dan pekerjaan, dan dapat menjalani peran dalam keluarga dan pekerjaan tanpa beban.

Diatas tadi merupakan penjabaran dimana work family balance sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan bank perempuan yang sudah menikah dimana ketiga aspek work family balance yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan

dan keseimbangan kepuasan sangatlah berkaitan dengan *work family balance* dimana jika salah satu dari ketiga aspek tersebut tidak dipenuhi maka akan mengganggu kinerja karyawan bank perempuan yang sudah menikah. Jika tidak tercapai maka akan menyebabkan burnout bagi karyawan oleh karena itu sangat penting bagi karyawan bank yang sudah menikah untuk menyeimbangkan ketiga aspek *workfamily balance* dengan kinerjanya di bank seperti yang sudah dijelaskan diatas.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan jika *Work family balance* berhubungan dengan kinerja karyawan.

C. Hipotesis

Ada hubungan positif antara *work family balance* dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi *work family balance* seorang karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja seorang karyawan di perusahaan, sebaliknya semakin rendah *work family balance* maka semakin rendah pula kinerja karyawan di perusahaan.