

tempatny dapat dibilang besar karena jumlah karyawannya yang banyak. Bank Y kantor Wilayah Yogyakarta merupakan kantor yang menangani dan bertanggung jawab atas kantor cabang yang berada di wilayah Yogyakarta dan Jawa Tengah.

Ada beberapa divisi di Bank Y yaitu bagian SDM, mikro, marketing, support, teller, customer service dan sekretaris. Berbedanya jenis divisi di Bank Y membuat kualitas kinerja karyawanpun berbeda-beda. Kinerja karyawan di masing-masing divisi memiliki tingkat kesukaran dan kesibukan kerja yang berbeda juga. Pada penelitian ini peneliti mengambil subjek pada divisi SDM, marketing, dan support.

Kinerja karyawan perempuan Bank Y mengalami penurunan beberapa bulan terakhir dikarenakan oleh semakin tingginya tuntutan kerja. Menurunnya kinerja karyawan perempuan Bank Y juga dapat semakin parah jika karyawan tersebut tidak dapat mengatasi tuntutan kerja yang semakin meningkat ditambah lagi dengan tuntutan dirumah yaitu mengurus keluarga.

Tuntutan kinerja karyawan perempuan Bank Y diindikasikan berasal dari beban kerja yang terlalu banyak dan tekanan pekerjaan untuk bisa mencapai target perusahaan, Dari hal tersebut berdampak negatif pada kinerja para karyawan di Bank Y. Berdasarkan wawancara dengan salah satu Staf HRD bank X yaitu dengan saudari ET.

c. Karyawan Bank Z

Kantor Bank Z Yogyakarta beralamat di jalan Jendral Sudirman. Bangunan Bank Z berlantai tiga, lantai pertama digunakan untuk ruang

tunggu nasabah, sedangkan lantai dua dan tiga digunakan untuk ruang kantor karyawan. Ruang tunggu bagi nasabah yang cukup luas dan memiliki pencahayaan yang cukup baik untuk mendukung kinerja karyawannya. Akan tetapi, jalan akses menuju tempat parkir bank dapat dikatakan sedikit sulit karena berada di belakang gedung Bank Z dan jalan menuju parkir agak curam.

Penurunan kinerja karyawan perempuan di Bank Z yaitu, Kedisiplinan mereka mengalami penurunan, dalam hal ini terdapat beberapa karyawan yang telat datang ke kantor, dan karyawan yang absen dikarenakan tuntutan mereka mengurus rumah tangga. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti karyawan maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan dari hak cuti dianggap absen. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Berdasarkan wawancara dengan salah satu staf HRD di bank Z yaitu sauari TR.

2. Persiapan Penelitian

Peneliti melakukan persiapan penelitian sebelum proses pengambilan data yang terdiri dari persiapan administrasi dan persiapan alat ukur.

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi yang dilakukan peneliti adalah mengurus surat perizinan penelitian yang ditunjukkan kepada pihak instansi penelitian yang terkait. Peneliti mengajukan 5 surat permohonan izin untuk melakukan penelitian dalam rangka pengerjaan skripsi ke Fakultas Psikologi dan Ilmu

Sosial Budaya melalui bagian devisa umum. Surat perizinan untuk melakukan penelitian kemudian dikeluarkan oleh dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia dengan nomor surat : 655/Dek/70/Div.Um.RT/XIII/2018 pada tanggal 14 agustus 2018 yang ditunjukkan kepada Manager HRD Bank X DIY Pusat, Manager HRD Bank Y DIY Pusat dan Manager HRD Bank Z DIY Pusat

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur ini berupa penyusunan alat ukur yang digunakan dalam pengambilan data penelitian. Alat ukur pada penelitian ini berupa pertanyaan-pertanyaan yang berupa *self-report* yang disusun dalam bentuk kuisioner.

1) Skala Kinerja

Skala kinerja bertujuan untuk mengungkap tingkat kinerja yang dimiliki oleh subjek penelitian. Skala yang digunakan dalam penyusunan angket ini yaitu adaptasi dari skala yang disusun oleh Yuzhar (2016) berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh T. R Mitchell.

Selain itu, skala kinerja pada penelitian ini menggunakan empat alternatif jawaban yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Hal ini bertujuan untuk mengungkapkan seberapa tingkat kinerja individu dalam melaksanakan pekerjaanya.

2) Skala *work family balance*

Skala *work family balance* bertujuan untuk mengungkapkan tingkat *work family balance* yang dimiliki oleh subjek penelitian. Skala yang digunakan dalam penyusunan angket ini yaitu adaptasi dari skala dari

sarapatiningsih (2017) berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Greenhouse dkk.

Selain itu, skala kinerja pada penelitian ini menggunakan empat alternatif jawaban yaitu sangat sering, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah. Hal ini bertujuan untuk mengungkapkan seberapa tingkat kinerja individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini disusun sepenuhnya oleh peneliti berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Uji coba alat ukur menggunakan 88 subjek, subjek merupakan karyawan perempuan yang sudah menikah dari tiga bank yang ada di kota Yogyakarta. Uji coba alat ukur berlangsung pada tahap pengambilan data.

1) Skala Kinerja

Skala kinerja ini menggunakan skala dari Yuzhar (2016). Skala kinerja terdiri dari 20 aitem (dengan semua aitem *favorable*). Koefisien reliabilitas skala Alpha diperoleh sebesar 0.954. Skala 1 pada penelitian ini yang bertujuan untuk mengungkap kinerja pada subjek penelitian.

Distribusi Aitem Kinerja

Sub Skala Kinerja	No Aitem	Indeks Diskriminasi Aitem	Koefisien Reliabilitas
Quality of work	11,7*,3,13		
Communication	18*,9*,16,5*,14,12		
Promptness	2*,4	0.575 - 0.774	0.932
Capability	6*,8*,10,20*,19		
Initiative	15*,1,17		

*item gugur

2) Skala Work Family Balance

Skala Work Family Balance ini menggunakan skala dari Serapatningsih (2017). Skala *Work Family Balance* terdiri dari 12 aitem *favorable* dan 9 item *unfavourable*. Koefisien reliabilitas skala Alpha diperoleh sebesar 0.925. Koefisien reabilitas tersebut diperoleh setelah membuang dua item yaitu 5 dan 6 yang memiliki tingkat daya diskriminasi berkategori rendah atau memiliki koefisien $<0,3$. Skala 2 pada penelitian ini yang bertujuan untuk mengungkap *work family balance* pada subjek penelitian.

Distribusi aitem skala *Work Family Balance*

Aspek	Item		Indeks Diskriminasi Aitem	Koefisien Reliabilitas
	Favorable	Unfavorable		
keseimbangan waktu	18,4,1,19	16	0.367 - 0.799	0.925
keseimbangan keterlibatan	7,3,15	8,20,10,21,9		
keseimbangan kepuasan	2,12,14,13,11	17		
Jumlah	12	7		

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dilakukan selama 2 bulan dimulai dari tanggal 14 agustus 2018 sampai dengan 15 oktober 2018. Penelitian ini menggunakan responden karyawan wanita yang bekerja pada tiga bank yang berbeda di Yogyakarta.

Mekanisme pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan cara, menitipkan kuisisioner penelitian kepada staf HRD pada bank yang bersangkutan untuk kemudian diberikan kepada responden penelitian. Sebelumnya peneliti telah menjelaskan kriteria responden penelitian kepada staf HRD tersebut dan menjelaskan tentang cara pengisian kuisisioner baik bagian identitas responden maupun intruksi pada masing-masing skala.

Peneliti membagikan 20 eksemplar kuisisioner pada Bank X, dan diperoleh 14 eksemplar yang kembali pada peneliti. Terdapat 12 eksemplar kuisisioner penelitian yang memenuhi syarat untuk dianalisis secara statistik. Peneliti juga membagikan 55 eksemplar kuisisioner pada Bank Y, dan diperoleh 55 eksemplar yang kembali pada peneliti. Terdapat 55 eksemplar kuisisioner penelitian yang memenuhi syarat untuk dianalisis secara statistic. Peneliti membagikan 21 eksemplar kuisisioner pada Bank Z, dan diperoleh 21 eksemplar yang kembali pada peneliti. Terdapat 21 eksemplar kuisisioner penelitian yang memenuhi syarat untuk dianalisis secara statistik.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini berjumlah 88 karyawan bank perempuan yang sudah menikah dan bekerja minimal satu tahun, yang berada di kota Yogyakarta. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka gambaran subjek penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Kategori Asal Instansi Subjek

No	Kategori Subjek	Jumlah	Presentase (%)
1	Bank X	12	13.6%
2	Bank Y	55	62.5%
3	Bank Z	21	23.9%
	Jumlah	88	100%

Kategori masa kerja subjek

No	Masa kerja/Tahun	Jumlah	Presentase (%)
1	2	4	4.5%
2	3	3	3.4%
3	4	1	1.1%
4	5	6	6.8%
5	6	6	6.8%
6	7	4	4.5%
7	8	4	4.5%
8	9	4	4.5%
10	10	12	13.6%
11	11	3	3.4%
12	12	4	4.5%
13	13	3	3.4%
14	14	1	1.1%
15	15	5	5.6%
16	16	1	1.1%
17	17	2	2.2%
18	18	2	2.2%
19	19	2	3.4%
20	20	3	3.4%
21	21	3	3.4%
22	22	3	3.4%
23	23	2	2.2%
24	24	1	1.1%
25	25	4	4.5%

26	28	2	2.2%
27	29	1	1.1%
28	30	2	2.1%
	Jumlah	88	100%

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan dari tabel deskripsi data penelitian, skor skala kinerja dan skor *Work Family Balance* diklasifikasikan untuk mengetahui skor yang diperoleh responden termasuk pada kategorisasi tinggi atau rendah. Hal ini dilakukan untuk memperoleh norma deskripsi data penelitian. Kategorisasi dalam penelitian ini menggunakan metode persentil guna mengungkap norma pada data penelitian yang diperoleh. Norma yang telah diperoleh dari hasil penghitungan persentil akan digunakan sebagai pedoman untuk merumuskan kategorisasi pada masing-masing variabel. Pembagian persentil untuk kategorisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Kategorisasi Menurut nilai quartil

Variabel	Hipotetik			
	Min	Max	Rerata	SD
Kinerja	12	48	30	6
Work Family Balance	21	105	63	14

Keterangan:

X Min = jumlah aitem

X max = jumlah aitem x skor maksimal

$$\text{Mean} = \frac{X \text{ Min} + X \text{ Max}}{2}$$

$$\text{SD} = \frac{X \text{ Max} - X \text{ Min}}{6}$$

- = Rendah
- = Sedang
- = Tinggi

Rumus Penormaan untuk Kategorisasi

Kategori	Nilai
Rendah	$X < M - 1. SD$
Sedang	$M - 1. SD = X < M + 1. SD$
Tinggi	$M + 1. SD = X$

Hasil kategorisasi pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Kategorisasi Data Penelitian

Kategorisasi	Variabel Penelitian			
	<i>Kinerja</i>		<i>Work Family Balance</i>	
	F	Percent (%)	F	Percent(%)
Rendah	15	17%	20	22.7%
Sedang	52	59%	22	25%
Tinggi	21	23.8%	46	52.2%

Berdasarkan data yang diperoleh menggunakan skala kinerja dari 88 responden, menunjukkan bahwa terdapat 15 responden berada dalam kategori rendah dengan persentase 17%, 52 responden berada dalam kategori sedang

dengan persentase 59%, 21 responden berada dalam kategori tinggi dengan persentase 23.8%.

Berdasarkan data yang diperoleh menggunakan skala *Work Family Balance* dari 88 responden, menunjukkan bahwa terdapat 20 responden berada dalam kategori rendah dengan persentase 22.7%, 22 responden berada dalam kategori sedang dengan persentase 25%, 46 responden berada dalam kategori tinggi dengan persentase 52.2%.

3. Hasil Uji Asumsi

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis atau uji korelasi, tetapi sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan terlebih dahulu uji persyaratan analisis, yaitu uji asumsi. Uji asumsi yang dimaksud berupa uji normalitas dan uji linieritas yang termasuk dalam syarat jika akan melakukan uji statistik parametrik.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui skor variabel penelitian memiliki distribusi data yang normal atau tidak normal. Jika menggunakan statistic parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data harus terdistribusi normal. Sebaran data berada pada kurve normal jika $p > 0,05$ sedangkan kurve tidak normal jika $p < 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Normalitas

Variabel Penelitian	(Kolmogorov-Smirnov)		Keterangan
	Statistic (df)	Sig/p	
Kinerja	0.071	0.200	Normal
<i>Work Family Balance</i>	0.084	0.166	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa skala kinerja mempunyai nilai $p=0,200$ dan *Work Family Balance* mempunyai nilai $p=0,166$. Asumsi normalitas pada sebaran variabel Kinerja terdistribusi dengan normal sedangkan pada variabel *Work Family Balance* terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas dilakukan untuk mengetahui bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang linear atau tidak linear secara signifikan. Uji linearitas merupakan syarat yang digunakan untuk melakukan analisis korelasi. Untuk mengetahui linearity dapat terpenuhi atau tidak dilihat melalui harga p dan nilai F pada *Linearity* dan *Deviation from Linearity*. Linearitas dapat dikatakan terpenuhi jika harga p dari nilai F pada *Linearity* lebih kecil dari $0,05$ ($p < 0,05$) dan harga p dari nilai F pada *Deviation from Linearity* lebih besar dari $0,05$ ($p > 0,05$). Hasil uji linearitas dapat dilihat sebagai berikut:

Hasil Uji Linearitas

Variabel Penelitian	Linearity (F)	Sig	Deviation From Linearity	Sig	Keterangan
<i>Kinerja dan Work Family Balance</i>	24.434	0.000	0.781	0.771	Linier

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja dan *Work Family Balance* pada *Linearity* diperoleh nilai $F= 24.434$ dengan $p=0,000$ ($p < 0,05$) dan pada *Deviation from Linearity* diperoleh nilai $F=0.781$ dengan $P=0.771$ ($p > 0,05$). Hal ini dapat dikatakan bahwa korelasi antara kinerja dengan *Work Family Balance* bersifat linear.

4. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil dari uji normalitas dan uji linearitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini memenuhi syarat karena data terdistribusi secara normal sedangkan pada uji linearitas korelasi kedua variabel dikatakan linear. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson* untuk melakukan uji hipotesis. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara *Work Family Balance* dengan kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Variabel Penelitian	R	Sig./p	r ²	Keterangan
<i>Work Family Balance</i> * Kinerja	0.486	0.000	0.236	Signifikan

Hasil analisis data diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien $r=0,486$ dengan $p=0,000$ ($p<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Work Family Balance* dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh sebanyak 0.236, artinya bahwa sumbangan *Work Family Balance* terhadap kinerja karyawan sebesar 23.6%. Pada hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *Work Family Balance* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan demikian sebaliknya.

D. Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan positif antara *Work Family Balance* dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti, yaitu adanya hubungan positif antara *Work Family Balance* dan kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa tinggi rendahnya kinerja pada subjek penelitian dapat dijelaskan melalui *Work Family Balance*, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan semakin tinggi tingkat *Work Family Balance* yang dimiliki subjek penelitian maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki subjek. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *Work Family Balance* yang dimiliki subjek, maka kinerja yang dimiliki subjek juga cenderung rendah.

Berdasarkan hasil kategorisasi pada skala *work family balance* dan kinerja. Skala kinerja menunjukkan bahwa terdapat 15 responden berada dalam kategori rendah dengan persentase 17%, 52 responden berada dalam kategori sedang dengan persentase 59%, 21 responden berada dalam kategori tinggi dengan persentase 23.8%.

Sedangkan pada skala *Work Family Balance* menunjukkan bahwa terdapat 20 responden berada dalam kategori rendah dengan persentase 22.7%, 22 responden berada dalam kategori sedang dengan persentase 25%, 46 responden berada dalam kategori tinggi dengan persentase 52.2%.

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa skala kinerja mempunyai nilai $p=0,200$ dan *Work Family Balance* mempunyai nilai $p=0,166$. Asumsi normalitas pada sebaran variabel Kinerja terdistribusi dengan normal sedangkan

pada variabel *Work Family Balance* terdistribusi dengan normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah sebaran data pada tabulasi normal atau tidak.

Berdasarkan hasil uji linearitas menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja dan *Work Family Balance* pada *Linearity* diperoleh nilai $F= 24.434$ dengan $p=0,000$ ($p<0,05$) dan pada *Deviation from Linearity* diperoleh nilai $F=0.781$ dengan $P=0.771$ ($p>0.05$). Hal ini dapat dikatakan bahwa korelasi antara kinerja dengan *Work Family Balance* bersifat linear.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien $r=0,486$ dengan $p=0,000$ ($p<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Work Family Balance* dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh sebanyak 0.236, artinya bahwa sumbangan *Work Family Balance* terhadap kinerja karyawan sebesar 23.6%. Pada hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *Work Family Balance* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan demikian sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kesumaningsari dan Simarmata (2014) yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki kemampuan *Work Family Balance* yang tinggi dapat menurunkan dari resiko terjadinya konflik antara pembagian waktu kerja dan keluarga sehingga dampak yang terasa adalah karyawan bisa lebih fokus pada pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian Samia`an (2013) yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki keseimbangan

kerja dan berkeluarga akan terhindar dari permasalahan konflik dan dapat meningkatkan prestasi, semangat dan fokus pada pekerjaannya.

Work family balance tinggi juga bisa membuat karyawan yang sudah menikah menjadi lebih produktif, bersemangat, berdedikasi dan lebih fokus pada pekerjaan sehingga karyawan akan puas saat bekerja dan siap berprestasi di kantor.

Selain itu 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. Sedangkan Greenhaus, Collins, & Shaw (2003) menjelaskan bahwa Individu dengan *work-family balance* yang tinggi akan memiliki tingkat stress yang rendah saat menjalankan perannya dan memiliki kualitas hidup yang tinggi.

Ketika dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan dimana kualitas kinerjanya dituntut harus semakin tinggi, karyawan akan menggunakan pikirannya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya. Jika karyawan 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 karyawan mengalami tekanan baik fisik ataupun psikis. Oleh karena itu perlu adanya suport bagi karyawan, salah satunya dari pasangan. Hal ini di dukung oleh penelitian Greenhaus, Ziegert & Allen (2012) membuktikan bahwa seseorang akan lebih mudah mencapai *work family balance* apabila memiliki pasangan yang suportif terhadap pekerjaannya. Hal ini juga di dukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh Putrianti (2007) menunjukkan keberhasilan wanita menyeimbangkan peran ganda dipengaruhi oleh dukungan suami dan strategi coping yang dijalankan wanita. Selain itu Parkes & Langford (2008), juga menjelaskan bahwa manfaat tercapainya *work family balance* bagi pekerja adalah meningkatkan kesejahteraan, menurunkan stress pekerjaan dan burnout.

Wanita yang telah berhasil dalam menyeimbangkan peran ganda akan memberi pengaruh pada diri individu dan organisasi atau instansi tempat individu bekerja. Hal ini didukung oleh Moore (2007) yang menjelaskan bahwa pekerja yang mampu mencapai *work-family balance* menjadi setia dan berperilaku positif dalam bekerja. Selain itu (Allen, 2001) juga menjelaskan bahwa *Work-family balance* yang memuaskan juga terkait dengan hasil di luar pekerjaan, seperti kehidupan, keluarga, perkawinan, adanya waktu luang dan urusan keluarga.

Menurut Wijayanto dan Fauziah (2018) Keberhasilan wanita yang telah menikah dan bekerja mencapai keseimbangan kerja-keluarga dipengaruhi oleh keberhasilan wanita dalam menerapkan strategi untuk mengatasi konflik kerjakeluarga.

Pada penelitian ini koefisien determinan (r^2) antara *Work Family Balance* dan kinerja karyawan sebesar 0.236, Hal tersebut menunjukkan bahwa *Work Family Balance* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 23.6%. Sedangkan sisanya sebesar 76.4% dipengaruhi oleh berbagai macam faktor misalnya besarnya kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, tingkat

pendidikan dan pengalaman kerja Handoko (2011). Dengan demikian dapat kita ketahui bahwa ternyata terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dengan kata lain, *Work Family Balance* bukanlah salah satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan kesesuaian teori dapat disimpulkan bahwa *Work Family Balance* memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Work Family Balance* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara keseluruhan penelitian ini masih banyak memiliki kekurangan dan kelemahan dalam penyusunannya mulai dari proses perijinan yang sulit karena tidak semua bank mengizinkan untuk dilakukan penelitian di Banknya, responden penelitian yang dirasa masih kurang, waktu pengambilan data banyak memakan waktu kurang lebih tiga minggu, dan ketelitian identitas responden.