

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Pengertian Keseimbangan Kerja

Keseimbangan kerja adalah keadaan dimana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Kesimpulannya, adalah suatu kondisi di mana seorang pekerja bisa mengatur waktu dan energi yang seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga. Dengan memiliki Keseimbangan Kerja, seseorang dapat menjadi lebih produktif. Hal ini karena kondisi yang dirasakan orang tersebut cukup mendukung dan meningkatkan kepuasannya dalam melakukan pekerjaan.

Selain itu, ia juga menjadi lebih kreatif karena memiliki waktu, energi, atau modal lebih untuk melakukan hal yang ia senangi. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki keseimbangan kerja yang baik, kinerjanya cenderung merosot dan bisa merusak bidang kehidupan lainnya. Umumnya, hal ini disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan zaman sekarang. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata. (Westman, Brough, & Kalliath, 2009).

Keseimbangan kerja memiliki peran yang potensial dalam mendorong produktivitas dan meretensi karyawan (Malik, 2019). Keseimbangan kerja dapat menarik dan mempertahankan kinerja karyawan. Oleh karena itu, keseimbangan kerja bisa dikatakan sangat berpengaruh didalam perusahaan. Keseimbangan kerja merupakan Kebijakan sosial (dan kerangka hukum yang dihasilkannya) yang berkaitan dengan konteks politik dan ekonomi yang luas dengan kebijakan untuk diimplementasikan (Arenofsky, 2017). Seorang karyawan akan membutuhkan keseimbangan kerja sebab tuntutan pekerjaan yang lebih besar dibandingkan kehidupan pribadi dapat memunculkan konflik (Noviarini et al., 2021).

Keseimbangan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Keseimbangan kerja yang baik dapat dicapai ketika seseorang dapat memenuhi semua tanggung jawabnya di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya (Anugrah & Priyambodo, 2021). Keseimbangan kerja menjadi semakin penting di era globalisasi saat ini. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah menyebabkan perubahan yang signifikan pada dunia kerja. Pekerja dituntut untuk lebih produktif dan fleksibel, sehingga sering kali harus bekerja lembur atau bekerja dari jarak jauh. Perubahan ini dapat menimbulkan konflik antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan (Hafid & Prasetyo, 2017).

Menurut Indra & Rialmi, (2022) Keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik memiliki banyak manfaat bagi karyawan perusahaan, dan masyarakat. Bagi karyawan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesehatan fisik dan mental. Bagi perusahaan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, produktivitas karyawan, dan daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja. Bagi masyarakat, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat secara keseluruhan.

Keseimbangan kerja menurut Schermerhorn yaitu kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Maslichah & Hidayat, 2017)

Menurut Greenhaus dan Beutell Keseimbangan kerja dan kehidupan adalah kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan peran-peran pekerjaan, keluarga, dan pribadinya secara efektif (Minarika dkk., 2020). Frone, Russell, & Cooper (dalam Stefanie dkk., 2020) Menjelaskan jika keseimbangan kerja dan kehidupan adalah kemampuan seseorang untuk memenuhi semua tanggung jawabnya di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya.

Dari berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan adalah kemampuan seseorang untuk memenuhi semua

tanggung jawabnya di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya. Keseimbangan kerja dan kehidupan dapat dicapai ketika seseorang dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya

2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keseimbangan kerja

Menurut Paulose dan Sudarsan (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kerja sebagai berikut :

1. Gender

Peran seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjundalam dunia kerja.

2. Perencanaan kerja

Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan – kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.

3. Dukungan Organisasi

Seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan-kerja nya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan-kerja pegawai.

4. Dukungan Keluarga

Hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencaai *Work-life Balance*.

5. Job Stress

Ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat pegawai cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Responden mengatakan dia harus bisa menyeimbangkan kehidupannya dengan keluarga. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden, peneliti menemukan 5 kategori dari jawaban responden tersebut yaitu : Faktor waktu, Faktor ekonomi dan keluarga, Faktor loyalitas, Faktor sikap dan Faktor gaji. Berikut adalah penjelasan kategori tersebut.

a. Faktor Waktu

Faktor yang pertama yaitu Faktor waktu, pada kategori ini, setelah dianalisis dari jawaban responden ditemukan beberapa hal yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pada responden tersebut yang berkaitan dengan waktu yaitu : Mempunyai waktu yang cukup untuk tidur; Beristirahat ketika lelah bekerja; Masih bisa memasak disela-sela waktunya.

b. Faktor Ekonomi dan Keluarga

Faktor yang kedua yaitu Faktor ekonomi dan keluarga, pada kategori ini, setelah dianalisis dari jawaban responden ditemukan beberapa hal yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pada responden tersebut yang berkaitan dengan ekonomi dan keluarga yaitu : Semangat mencari nafkah untuk anak-anaknya; Pentingnya kesehatan dan dukungan keluarga; Teringat anak ketika bekerja; Bekerja karena desakan ekonomi keluarga; Menyisakan gaji untuk keperluan anak. Namun ketika ada masalah pribadi/keluarga responden lebih memilih untuk tidak pergi bekerja karena dia merasa tidak akan fokus lagi dalam bekerja

c. Faktor Loyalitas

Faktor yang ketiga yaitu Faktor loyalitas, pada kategori ini, setelah dianalisis dari jawaban responden ditemukan beberapa hal yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pada responden tersebut

yang berkaitan dengan loyalitas yaitu : Loyalitas dalam bekerja; Bisa bekerja sendiri; Sudah lama bekerja sebagai petani

d. Faktor Sikap

Faktor yang keempat yaitu Faktor sikap, pada kategori ini, setelah dianalisis dari jawaban responden ditemukan beberapa hal yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pada responden tersebut yang berkaitan dengan loyalitas yaitu : Tidak terlalu memaksakan diri dalam bekerja; Masalah membuatnya tidak fokus lagi dalam bekerja; Masalah membuatnya tidak pergi kerja; Senang ketika diajak untuk bekerja; Tidak suka berdiam diri menghabiskan waktu; Suka berhemat.

e. Faktor Gaji

Faktor yang kelima yaitu Faktor gaji, pada kategori ini, setelah dianalisis dari jawaban responden ditemukan beberapa hal yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pada responden tersebut yang berkaitan dengan loyalitas yaitu : Gaji hanya cukup untuk belanja anak; Mencukupkan gaji untuk keperluan sehari hari; Bersyukur dengan gaji yang di dapatkan.

Menurut penelitian dari Pasamar (2019) mengenai Motivasi, sikap, dan perilaku karyawan terhadap keseimbangan kehidupan kerja sangat bergantung pada bagaimana mereka menafsirkan sinyal dari pemberi kerja tentang sistem keseimbangan kehidupan kerja yang dirancang tetapi juga diterapkan.

2.1.3 Indikator Keseimbangan Kerja

Berikut adalah beberapa aspek pengukuran yang dikemukakan oleh McDonald dan Bradley (2005: 3) bagi individu yang ingin mengukur *work-life balance*, yaitu :

a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Merupakan salah satu aspek yang membentuk suatu keseimbangan atau kesetaraan antara waktu yang diberikan untuk bekerja atau karir dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga.

b. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Membentuk pada psikologis individu dalam menyeimbangkan antara diri sendiri, keluarga dan karir dan komitmennya terhadap keputusan yang dipilih terhadap *work-life balance*. Keterlibatan psikologis ini berperan penting dalam keputusan individu untuk menyeimbangkan kehidupannya, sehingga tidak terjadinya suatu konflik dan kebingungan dalam melaksanakan tiga keseimbangan tersebut.

c. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Membentuk tingkat kepuasan individu dalam keseimbangannya terhadap diri sendiri, keluarga, dan karir. Kepuasan terhadap berhasil atau tidaknya individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu”. Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.

Kinerja karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri Maryati (202:7) mengatakan, kinerja karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan”. Menurut Kasmir dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan

dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Kusnadi (2003:264) menjelaskan “Kinerja merupakan suatu gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu”. Kinerja adalah hasil kerja dalam periode tertentu baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Maryati Tri (2021) faktor tersebut antara lain:

1. Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

3. Rancangan Kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

4. Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

5. Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

6. Kepemimpinan

Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

7. Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

8. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

9. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan

Dalam mengukur kinerja karyawan menurut Kasmir (2016), dapat digunakan indikator yang menjadi patokan dalam pengukurannya, antara lain :

- a. Kualitas (Mutu) Merupakan salah satu indikator pendukung dalam mengukur kinerja karyawan, dengan melihat pada kualitas diri individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilaksanakan sebagai suatu tingkatan atau hasil yang mendekati sempurna. Misalnya, dalam pengerjaan tugas apabila seseorang memiliki kualitas yang lebih atau tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula, sebaliknya jika kualitas diri individu dalam pengerjaannya rendah maka kinerja yang dihasilkan pun rendah.
- b. Kuantitas (Jumlah). Merupakan tolak ukur yang dilihat dalam penilaian kinerja berdasarkan dengan kuantitas atau jumlah yang dihasilkan suatu individu dalam memperoleh jumlah produk dengan mengacu pada target yang telah ditentukan. Pencapaian target yang diharapkan dapat melebihi jumlah target atau sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
- c. Waktu (Jangka Waktu). Merupakan batasan waktu dalam pengerjaan dengan mengacu pada maksimal dan minimal batasan waktu yang diberikan. Indikator ini menilai penilaian kinerja berdasarkan dengan kecepatan suatu individu dalam menyelesaikan tugasnya. Sehingga semakin cepat seseorang menyelesaikan tugasnya maka kinerja yang dihasilkan semakin baik, sebaliknya jika seseorang menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang lambat maka kinerja yang dihasilkan kurang baik.
- d. Penekanan Biaya. Merupakan anggaran yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengeluarkan biaya pada setiap bidang pekerjaan masing-masing sesuai dengan kebutuhan yang dikeluarkan.

- e. Pengawasan. Berupa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan dengan lebih memperhatikan dan melakukan yang terbaik terhadap pekerjaan tersebut. Pengawasan menjadi salah satu indikator penting dalam penilaian kinerja dengan menilai pada seberapa besar individu dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang ia laksanakan. Sehingga semakin besar pengawasan yang dilakukan individu maka hasil kinerja pun semakin baik dan begitupun sebaliknya tidak adanya pengawasan terhadap pekerjaan maka hasil kinerja akan buruk.
- f. Hubungan antar karyawan. Menjadi indikator terakhir dalam kinerja karyawan. Hubungan yang terjalin antara karyawan yang satu dengan yang lain, karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan sekitar dapat menciptakan lingkungan dan suasana yang nyaman. Sehingga dapat menjadi salah satu pendukung individu dalam memaksimalkan dan menghasilkan kinerja yang baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, diperlukan studi penelitian terdahulu guna menguatkan acuan penelitian. Berikut adalah penelitian terdahulu terkait penelitian ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

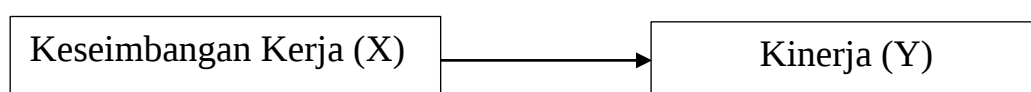
No.	Judul	Sumber	Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dirgantara Indonesia (Persero) Di Kota Bandung	Jurnal Riset Bisnis & Investasi, Vol. 3, No. 2, Agustus 2017. ISSN 2460-8211	Lyta Lestary dan Harmon	Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.	Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Di Banjarmasin.	Jurnal Maksipreneur, Vol. 8, No. 2, Juni 2019.	Burhannudin, Mohammad Zainul, dan Muhammad Harlie	Displin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Di Banjarmasin.
3.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka.	Program Manajemen Bisnis, Program Studi manajemen, Fakultas ekonomi, Universitas Kristen Petra. AGORA Vol. 7, No. 1, 2019.	Natalia Susanto	Motivasi Kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka.
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT	Jurnal Bisnis & Pembangunan, Vol. 10, No. 1,	Armansyah Putra, Rizali Hadi, dan Hairudinor	Lingkungan Kerja mampu berpengaruh dan berdampak

	Budi Anugrah Bersama.	Januari-Juni 2021.		positif terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Anugrah Bersama.
5.	Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI LIFEINSURANCE, Jakarta.	Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis, Vol. 5, No. 1, Maret 2017.	Corry Yohana	Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi antara Lingkungan Kerja, dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam sebuah penelitian adalah panduan atau pemetaan konsep yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Kerangka berpikir dibangun berdasarkan teori-teori yang relevan dan hasil penelitian sebelumnya, yang kemudian disesuaikan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa dengan memberikan keseimbangan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan pengguna motor listrik. Pemenuhan kebutuhan dan harapan pekerja terhadap keseimbangan akan berdampak positif terhadap produktivitas, kualitas pekerjaan, dan keterlibatan pekerja dalam menyelesaikan tugas mereka.

2.4 Defenisi Operasional

Defenisi operasional menjelaskan secara rinci variabel yang akan diukur dan bagaimana cara mengukurnya, sehingga memudahkan peneliti untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

Tabel 2. 2 Definisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Keseimbangan (X)	Keseimbangan adalah kemampuan untuk mempertahankan sikap atau posisi tubuh dalam keadaan diam atau bergerak	- Keseimbangan Waktu (<i>Time Balance</i>) - Keseimbangan Keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>) - Keseimbangan Kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>) McDonald dan Bradley	Skala Likert
Kinerja(Y)	Kinerja adalah tingkat efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja yang diberikan, diukur dari berbagai aspek pekerjaan.	- Kualitas (Mutu) - Kuantitas (Jumlah) - Waktu (Jangka Waktu) - Penekanan Biaya - Pengawasan - Hubungan antar Karyawan Kasmir (2016)	Skala Likert

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Ismael Nurdin dan Sri Hartati (2019), hipotesis adalah satu kesimpulan sementara yang belum final; jawaban sementara; dugaan sementara; yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel.

Berdasarkan uraian kerangka di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Keseimbangan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di grab kota Medan.

H0 : Keseimbangan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di grab kota Medan.

