

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Teori Keseimbangan

Menurut Wexley dan Yulk dalam Sinambela (2012), kinerja merupakan implikasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan karyawan.

b. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2005:14) “Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Wilson (2012:231) berpendapat kinerja ialah hasil kerja yang dicapai seseorang dengan syarat-syarat tertentu. Kinerja merupakan prestasi yang dilakukan seseorang baik dari segi kuantitas maupun segi kualitas

dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya (Moeheriono, 2014:96). Sementara Kinerja karyawan merupakan sekumpulan nilai dari kontribusi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mencapai tujuan organisasi (Borman dan Brush, 1993). Sementara menurut Simamora (2002), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli mengenai kinerja karyawan adalah suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dicapai baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006: 260) menyebutkan ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. *Work Family Conflict*

a. *Teori Work Family Conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell, 1985 seperti dikutip oleh Wadsworth dan Owens, 2007:77 konflik pekerjaan dan keluarga terjadi apabila tuntutan pada satu peran mempengaruhi partisipasi dan

kinerja pada peran lain. Hal itu terjadi apabila ada tuntutan untuk memberikan waktu ekstra pada peran kerja (atau peran keluarga) dan menyebabkan peran keluarga (atau peran kerja) menjadi terbengkalai. Hal ini berarti konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara peran kerja dan keluarga dalam waktu yang bersamaan, dimana salah satu peran lebih dominan daripada peran yang lain. Konflik pekerjaan pada masa sekarang ini cenderung meningkat karena semakin banyaknya pasangan keluarga yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

b. Definisi *Work Family Conflict*

Menurut Frone *et al.* (1992) mendefinisikan “*work family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan”. Sedangkan menurut Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk konflik antara peran yang diakibatkan oleh tuntutan peran di tempat kerja dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Sedangkan Netemeyer *et al.* (1996) berpendapat konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk konflik yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dapat mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga, meliputi: tuntutan; waktu; dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan. Menurut Susanto

(2010) konflik kerjakeluarga (*work-family conflict*) adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja di antaranya (biasanya pada peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak bisa dipenuhi secara optimal. *Work family conflict* terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak bisa diseimbangkan sehingga terjadi ketidakharmonisan dengan tuntutan keluarga (Bruck, Allan dan Spector (2002)) dalam Ann Robbins (2004:3), Boles *et al* (dalam Purnamasari 2008) “*Work-Family Conflict* adalah konflik yang terjadi karena ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja yang dialami pekerja”.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli mengenai *work family conflict* adalah konflik yang diakibatkan oleh adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan.

c. *Indicator Work Family Conflict*

Indikator *work family conflict* menurut Jarmes dalam Fuad Mas'ud 2004 adalah :

1. Hubungan pribadi

Karyawan diwajibkan mempunyai hubungan pribadi yang baik dengan keluarga ataupun perusahaan. Hubungan baik dengan keluarga dan perusahaan akan membuat karyawan lebih teliti

dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat memenuhi target perusahaan

2. Keadaan mental dan fisik

Keadaan mental dan fisik karyawan sangatlah penting bagi perusahaan karena hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki keadaan mental dan fisik yang kurang baik maka akan mengakibatkan turunnya konsentrasi dalam melakukan pekerjaan.

3. Kesempatan berpartisipasi

Setiap karyawan harus memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

4. Kehidupan sosial

Kehidupan sosial setiap orang berbeda-beda. Untuk meningkatkan kehidupan sosial karyawan maka karyawan harus melakukan pekerjaan dengan baik.

5. Perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam setiap kondisi karyawan harus tetap memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja. Karena jika karyawan tidak memperhatikan keselamatan kerja akan berakibat fatal. Begitu juga dengan Kesehatan jika karyawan tidak memperhatikan Kesehatan mereka maka akan mengganggu pekerjaannya.

6. Pengembangan pribadi

Karyawan dapat mengembangkan pribadi mereka dalam perusahaan dengan banyak bertemu relasi-relasi yang mendukung mereka dalam melakukan pekerjaan tersebut.

7. Kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat.

Disisi lain menjadi seorang karyawan yang bekerja dalam organisasi/perusahaan mereka juga dituntut untuk tetap ikut berpartisipasi dengan masyarakat sekitar. Karena kehidupan mereka setelah selesai bekerja adalah lingkungan masyarakat.

8. Kesempatan untuk memikirkan karir masa depan

Selain melakukan pekerjaan yang telah diputuskan para karyawan juga tetap memikirkan karir untuk masa depannya. Hal apa yang akan mereka lakukan selain menjadi karyawan.

d. Faktor-faktor yang memengaruhi *Work Family Conflict*

Bellavia dan Frone (2015:123) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* menjadi tiga faktor, yaitu:

1. Dalam diri individu (*general intraindividual predictors*)
2. Peran keluarga (*family role predictors*)
3. Peran pekerjaan (*work role predictors*)

3. Kualitas Kehidupan Kerja

a. Teori Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Wayne (2003) dalam teori kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) dikatakan bahwa para manajer memberikan

kesempatan bagi para pekerja untuk mendesain pekerjaan mereka tentang apa yang dibutuhkan dalam membuat produk atau jasa agar mereka dapat bekerja secara efektif. Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para karyawan perlu dilakukan pelatihan yang ekstensif untuk menambah rasa percaya diri dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan.

b. Definisi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Casio (2006) dalam (Ristanti dan Dihan, 2006) kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan yang di arahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Sedangkan menurut Walton (1975) bahwa "Kualitas Kehidupan Kerja adalah sejauh mana anggota organisasi kerja merasa bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman mereka di organisasi". Menurut Davis dan Newstrom (dalam Alzeira, 2010) kualitas kehidupan kerja mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak lingkungan kerja bagi orang-orang yang terlibat di dalamnya. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi meliputi perasaan positif terhadap pekerjaannya karena suatu motivasi menunjukkan pekerjaan dan suatu keseimbangan yang baik antara kehidupan dan nilai-nilai pribadi serta terpenuhi kebutuhannya (Katzell, dkk. dalam Soedarnoto, 2004). Sementara Luthans (2006:569) mengatakan bahwa *Quality of*

Work Life adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. *Quality of Work Life* mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan. Sedangkan Obsorn, dkk (dalam Yusuf, 2010:2) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai *quality of work life is overall quality of human experiences in the workplace*, yang artinya kualitas kehidupan kerja merupakan keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia di tempat kerja.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli mengenai kualitas kehidupan kerja adalah aktifitas seseorang mencapai sebuah sasaran untuk memenuhi kebutuhan dengan mengacu pada lingkungan kerja yang nyaman.

c. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Indikator kualitas kehidupan kerja dalam Zeinab Tabanejad (2020) adalah sebagai berikut :

a. Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka. Dengan sifat pekerjaan yang pasti akan lebih memiliki peluang yang tinggi untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka.

b. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi setiap karyawan. Dengan adanya dukungan dari organisasi maka karyawan merasa mereka diberikan lindungi dan diberikan kenyamanan dalam organisasi tersebut.

4. *Psychological contract*

a. Teori Pertukaran Sosial

Teori kontrak psikologi ialah pemahaman mengenai kepercayaan pekerja dengan majikan tentang hubungan yang membawa kepada pertukaran antara kedua-dua pihak tersebut (Golden dan Veiga, 2018). Teori kontrak psikologi ini banyak dipengaruhi oleh teori pertukaran sosial yang diperkenalkan oleh Blau (1964) dalam memahami hubungan antara perorangan serta hubungan di tempat kerja. Menurut Turnley dkk (2003) Teori pertukaran sosial memberikan pendekatan umum untuk memahami bagaimana cara karyawan cenderung merespon ketika mereka merasa bahwa *psychological contract* mereka belum terpenuhi/terisi.

b. Definisi *Psychological contract*

Menurut Levinson (1962) dalam Conway dan Briner (2015) mengembangkan konsep *Psychological contract* (kontrak psikologis) lebih lanjut dengan mendefinisikan sebagai serangkaian harapan timbal balik yang mungkin tidak dimiliki para pihak dalam hubungan diri mereka secara samar-samar sadar tetapi yang mengatur hubungan

mereka dengan masing-masing lain. Menurut Kolter (1973) dalam Conway dan Briner menjelaskan bahwa kontrak psikologis merupakan sebuah kontrak yang bersifat implisit antara seorang individu dan organisasinya yang menspesifikasikan pada apa yang masing-masing harapkan satu sama lain untuk memberi dan menerima dalam suatu hubungan kerja. Sedangkan menurut Rousseau (1995) dalam Conway dan Briner (2005) menyatakan bahwa kontrak psikologis merupakan keyakinan individu yang dibentuk dari organisasi, keyakinan tersebut mengacu pada persetujuan antara individu dan organisasi. Sementara George dan Jones (2012:248) mengemukakan bahwa Kontrak psikologis adalah persepsi karyawan mengenai hubungan timbal balik dengan organisasi. Hasil perjanjian yang akan disediakan perusahaan kepada karyawan, dan kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi. Sementara Guest dalam Michael Armstrong (2009:279) mendefinisikan Kontrak psikologis adalah asumsi, harapan, janji-janji dan kewajiban bersama menciptakan sikap dan emosi yang membentuk dan mengatur perilaku

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli mengenai kontrak psikologis maka dapat disimpulkan bahwa kontrak psikologis adalah suatu harapan yang tidak tertulis berupa timbal balik yang diberikan satu sama lain baik oleh perusahaan maupun karyawan sebagai bentuk hak dari terselesaikannya kewajiban yang dimilikinya.

c. Indikator *Psychological contract*

Menurut Rousseau (2000) kontrak psikologis terdiri dari 4 dimensi yaitu :

1. Relasional

a. Stabilitas

Karyawan berkewajiban untuk tetap bersama perusahaan dan melakukan apa adanya dibutuhkan untuk mempertahankan pekerjaan. Pemberi kerja telah berkomitmen untuk menawarkan upah yang stabil dan pekerjaan jangka panjang.

b. Loyalitas

Karyawan wajib mendukung perusahaan, mewujudkan loyalitas dan komitmen untuk kebutuhan dan kepentingan organisasi. Jadilah organisasi yang baik warganegara. Pemberi kerja telah berkomitmen untuk mendukung kesejahteraan dan kepentingan karyawan dan keluarganya.

2. Seimbang

a. Kemampuan kerja eksternal

Pengembangan karir di pasar tenaga kerja eksternal. Karyawan wajib mengembangkan keterampilan yang dapat dipasarkan. Pemberi kerja telah berkomitmen untuk meningkatkan kemampuan kerja jangka panjang pekerja di luar organisasi juga didalamnya.

b. Kemajuan internal

Pengembangan karir dalam pasar tenaga kerja internal. Karyawan berkewajiban untuk mengembangkan keterampilan yang dihargai oleh pemberi kerja saat ini. Pemberi kerja telah berkomitmen untuk menciptakan peluang pengembangan karir pekerja di dalam perusahaan.

c. Kinerja dinamis

Karyawan berkewajiban untuk berhasil melakukan yang baru dan tujuan yang lebih menuntut, yang dapat berubah lagi dan lagi di masa depan, menjadi membantu perusahaan menjadi dan tetap kompetitif. Pemberi kerja telah berkomitmen untuk mempromosikan pembelajaran berkelanjutan dan untuk membantu karyawan berhasil melaksanakannya meningkatkan persyaratan kinerja.

3. Transaksional

a. Sempit

Karyawan hanya diwajibkan untuk melakukan tugas yang tetap atau terbatas, untuk melakukan hanya apa yang dibayar untuk dilakukannya. Perusahaan telah berkomitmen untuk menawarkan keterlibatan pekerja hanya terbatas dalam organisasi, sedikit atau tidak ada pelatihan atau lainnya pengembangan karyawan.

b. Jangka pendek

Karyawan tidak memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan; berniat untuk bekerja hanya untuk waktu yang terbatas. Pemberi kerja menawarkan pekerjaan hanya untuk tertentu atau waktu terbatas, tidak diwajibkan untuk komitmen masa depan.

4. Transisi

a. Ketidakpercayaan

Karyawan percaya bahwa pengiriman perusahaan tidak konsisten dan beragam sinyal mengenai niatnya; karyawan tidak mempercayai perusahaan.

b. Ketidakpastian

Karyawan tidak yakin tentang sifatnya sendiri kewajiban kepada perusahaan. Ukuran pemberi kerja menilai sejauh mana karyawan tidak yakin tentang komitmen masa depan.

c. Erosi

Karyawan berharap menerima hasil yang lebih sedikit di masa depan dari kontribusi kepada perusahaan dibandingkan dengan masa lalu; mengantisipasi penurunan berkelanjutan di masa depan. Pemberi kerja telah menerapkan perubahan yang mengurangi gaji karyawan dan manfaat, mengikis kualitas kehidupan kerja dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara *work family conflict*, kualitas kehidupan kerja, dan *psychological contract* terhadap kinerja karyawan. Berikut table penelitian terdahulu :

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan identitas jurnal, tahun	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
1.	Danial dkk (2020)	Variabel Independen - Psychological Contract Variabel Dependen -Employee's Performance	Psychological Contract berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Alam dkk (2020) Management Science Letters 10 (2020) 1287–1294	Variabel Independen - <i>Quality of Work Life</i> Variabel Dependen - Amongst Employees	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Rugian dkk (2017) Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 487 – 498 ISSN 2303-1174	Variabel Independen - Disiplin Kerja - Pelatihan -Kualitas Kehidupan Kerja -Konflik Pekerjaan-Keluarga Variabel Dependen -Kinerja Karyawan	Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Aflilia dkk (2018) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 55 No. 2 Februari 2018.	Variabel Independen - <i>Work Family Conflict</i> Variabel Dependen -Kinerja Karyawan	<i>Work Family Conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Agustina dkk (2018) ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis	Variabel Independen - <i>Work Family Conflict</i> Variabel Dependen -Kinerja Karyawan	<i>Work Family Conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan .

	Universitas Udayana 7.3 (2018):775-808		
6.	Miranika dkk (2020) Business management and entrepreneurship journal Volume 2 Nomor 1 Maret 2020	Variabel Independen -Work Family Conflict Variabel Dependen -Kinerja Karyawan	Work Family Conflict berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7.	Hayati dkk (2020) Published by Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, Indonesia ISSN 2654-8429 Vol. 3 No. 3, 2020 Page 410-418	Variabel Independen -Work Family Conflict Variabel Dependen -Kinerja Karyawan	Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Rompis dkk (2017) Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4295-4304 ISSN 2303-1174	Variabel Independen -Kualitas Kehidupan Kerja Variabel dependen -Kinerja Karyawan	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif dan tidak simultan terhadap kinerja karyawan.
9.	Ardi Hidayat (2017) JBBE, Vol.09, No.1, Februari. 2017 ISSN: 2087-040X	Variabel Independen -Kualitas Kehidupan Kerja Variabel dependen -Kinerja Karyawan	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Hasmalawati dkk (2017) MEDIAPSI 2017, Vol. 3, No. 2, 1-9	Variabel Independen -Kualitas Kehidupan Kerja Variabel dependen -Kinerja Karyawan	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Nurul S.P dkk (2019) Diponegoro Journal Of Management Volume 8, Nomor 3, Tahun 2019, Hal. 128-137	Variabel Independen -Kualitas Kehidupan Kerja Variabel dependen -Kinerja Karyawan	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

	ISSN (Online): 2337-3792		
12	Sofyati dkk (2020) Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora E-Issn 2686 5661 Vol 02 No 02 September 2020	Variabel Independen - <i>Psychological Contract</i> Variabel dependen -Kinerja Karyawan	<i>Psychological Contract</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
13	Emmy Ermawati (2017)	Variabel Independen - Kontrak Psikologis Variabel dependen -Kinerja Karyawan	Kontak psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Penelitian

1. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Work Family Conflict dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya kesenjangan antara pekerjaan dan keluarga yang akan menimbulkan efek negatif pada kinerja dan keluarga disebut *work-family conflict*. *Work family conflict* dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena terdapat konflik yang terjadi baik dengan keluarga maupun perusahaan.

Pernyataan tersebut didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rugian dkk (2017) memberikan hasil yang signifikan antara variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan, Aflilia dkk (2018) *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan., Agustina dkk (2018) *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan., Miranika dkk (2020) *work family conflict* berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan., dan Hayati dkk (2020) *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas kehidupan kerja karyawan perlu ditumbuhkan kebiasaan sikap yang baik agar mempunyai dasar nilai-nilai yang budi dan luhur. Keadaan tersebut didorong oleh lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak pada tingkat produktivitas karyawan. Suasana kerja akan menciptakan kualitas kehidupan yang baik. Jika kualitas kehidupan kerja baik, maka kinerja karyawan akan baik.

Pernyataan tersebut didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rompis dkk (2017) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif dan tidak simultan terhadap kinerja karyawan, Ardi Hidayat (2017) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan., Hasmalawati dkk (2017) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan., dan Nurul S. P dkk(2019) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Psychological Contract* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Darmawan (2013) dalam Jayanti (2014) kontrak psikologis mengacu kepada imbal jasa sebagai balasan dari kontribusi kewajiban yang telah dilakukan, menetapkan syarat keterlibatan psikologis masing-masing karyawan dengan suatu sistem. Keseimbangan antara mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi mempengaruhi perilaku kerja

karyawan. Hal ini berarti *psychological contract* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sofyati dkk (2020) *Psychological Contract* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Work family conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Psychological Contract berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

