

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. *Work Life Balance***

##### **1. Pengertian *Work Life Balance***

Istilah keseimbangan kehidupan kerja mulai dikenal pertama kali oleh masyarakat Inggris pada akhir tahun 1970-an. *Work life balance* pada saat itu diartikan sebagai keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri. Walaupun dalam beberapa tahun setelah dikenal, istilah *work life balance* masih jarang disebut dan dibahas dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Meenakshi *et. al.* (2013:32), menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* adalah bagaimana seseorang dapat menciptakan dan mempertahankan pekerjaan yang mendukung dan lingkungan yang sehat, agar memungkinkan seseorang untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi. Sehingga hal tersebut dapat memperkuat loyalitas dan produktivitas kinerja.

Sedangkan menurut Khallash dan Kruse (2012:678), menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan keinginan semua individu, bukan hanya orang yang memiliki tanggung jawab pada keluarga tetapi orang yang peduli terhadap keluarga juga untuk mencapai

keseimbangan antara pekerjaan seseorang dan kehidupan di luar pekerjaan hingga waktu luang untuk diri sendiri.

Novelia (2013:20), menyatakan *Work Life Balance* merupakan hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri.

Sehingga keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak menjadi konflik antara kehidupan keluarga dengan karir pekerjaan serta adanya peningkatan motivasi, produktifitas dan loyalitas terhadap pekerjaan.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance***

Menurut Muthukumar *et.al.* (2014:42), menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang, yaitu:

1. Faktor yang pertama adalah sikap karyawan atau pekerja. Sikap mendefinisikan hal yang suka dan tidak suka, sikap adalah cara berfikir atau merasa tentang sesuatu.
2. *Balance* atau keseimbangan dipengaruhi oleh faktor psikologis. Beberapa aspek psikologis antara lain bagaimana individu bereaksi

terhadap suatu situasi, bagaimana individu menangani sebuah situasi, bagaimana mengelola tekanan pekerjaan serta manajemen emosi.

3. Lingkungan dimana individu tinggal. Lingkungan kerja harus tenang dan menyenangkan. Karena keseimbangan berhubungan dengan kehidupan pribadi dan profesional kerja, faktor-faktor lain yang berpengaruh seperti latar belakang keluarga, status keuangan dan sosial keluarga, tahap kehidupan karyawan, struktur keluarga, rutinitas sehari-hari, teman dan kehidupan sosial.

Sedangkan menurut Ahmad dalam Umartiwi (2017:54), mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *work life balance* yaitu:

1. Waktu, cangkupan banyaknya waktu yang dihabiskan ditempat kerja atau lama waktu berada ditempat kerja.
2. Jadwal atau serangkaian rencana kegiatan yang dimiliki karyawan diluar maupun didalam lingkup pekerjaan, untuk diselesaikan.
3. Kelelahan, kondisi yang mana berkurangnya kapasitas yang dimiliki seseorang untuk bekerja dan mengurangi efisiensi prestasi kerja dengan disertai perasaan lelah.

### **3. Aspek-Aspek *Work Life Balance***

Menurut Hudson dalam Umartiwi (2017:55), *work life balance* memiliki beberapa aspek, yaitu:

- a. *Time Balance* (keseimbangan waktu), yakni menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran diluar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi

dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan disamping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

- b. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan diluar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.
- c. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan didalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Sedangkan menurut Fisher, *et.al* dalam Mokodompit (2019:43), mengatakan jika *work life balance* memiliki 4 aspek pembentuk, yaitu:

- a. *WIPL (Work Interference Personal Life)*
- b. *PLIW (Personal Life Interference Work)*
- c. *PLEW (Personal Life Enhancement of Work), and*
- d. *WEPL (Work Enhancement of Personal Life).*

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja terdapat beberapa aspek didalamnya. Oleh karenanya dalam penelitian ini, aspek yang akan digunakan adalah aspek yang dikemukakan oleh (Fisher

*et.al.*) yaitu *WIPL (Work Interference Personal Life)*, *PLIW (Personal Life Interference Work)*, *PLEW (Personal Life Enhancement of Work)*, and *WEPL (Work Enhancement of Personal Life)*.

## **B. *WIPL (Work Interference Personal Life)***

### **1. Pengertian *Work Interference Personal Life***

Menurut Fisher, *et. al* dalam Mokodompit (2019:43), *Work interference personal life* adalah dimensi yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Sebagai contoh ketika seseorang harus bekerja lembur dikarenakan adanya target yang harus diselesaikan, sehingga membuat pekerja menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja dibandingkan dengan kehidupan pribadinya.

### **2. Indikator *Work Interference Personal Life***

Adapun indikator-indikator *work interference personal life* menurut Mokodompit (2019:42) ialah sebagai berikut:

#### **a. Waktu**

Dengan adanya waktu yang dijalankan, dalam menjalankan suatu pekerjaan di kantor dan pekerjaan di rumah, waktu akan terasa semakin singkat yang dapat mengakibatkan seseorang sulit untuk mengatur waktu di dalam kehidupannya.

b. Konflik peran

Konflik peran berhubungan dengan adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan. Jika pertentangan antara satu peran dengan peran yang lain begitu besarnya, maka rasa tidak aman yang dialami oleh karyawan cenderung semakin besar.

c. Perasaan emosional

Kepuasan mencerminkan reaksi emosional individu sehubungan dengan aspek-aspek dalam lingkungan keluarganya. Oleh karena peran ganda mencerminkan serangkaian pandangan individu mengenai kemungkinan terjadinya peristiwa negatif pada keluarga, maka sangat mungkin perasaan ini akan membawa akibat negatif pada lingkungan keluarga.

**C. *PLIW (Personal Life Interference Work)***

**1. *Pengertian Personal Life Interference Work***

Menurut Fisher, *et. al* dalam Mokodompit (2019:43), *Personal Life Interference Work* merupakan dimensi yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja. Sebagai contoh ketika individu mengalami masalah terhadap keluarga seperti adanya konflik dengan suami, orang tua, ataupun anak maka akan membuat individu tidak fokus dalam menjalankan pekerjaannya dan tidak

bersemangat dalam bekerja, sehingga menghambat dalam mengerjakan tugas yang harus dipenuhi.

## 2. Indikator *Personal Life Interference Work*

Menurut Anggraeni (2018:22), *personal life interference work* memiliki empat indikator, yaitu:

### a. Waktu

Perbandingan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang digunakan untuk aktivitas yang lain.

### b. Perilaku

Perbandingan antara perilaku individu dalam bekerja aspek kehidupan lain.

### c. Ketegangan (*strain*)

Ketegangan yang dialami dalam pekerjaan maupun aspek lain dapat menimbulkan konflik peran dalam diri individu.

### d. Energi

Perbandingan antara energi yang digunakan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan energi yang digunakan dalam aspek kehidupan sehari-hari.

## D. *PLEW (Personal Life Enhancement of Work)*

### 1. Pengertian *Personal Life Enhancement of Work*

Menurut Fisher, *et. al* dalam Mokodompit (2019:44), *Personal life enhancement of work* merupakan dimensi yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu

dalam dunia kerja. misalnya, apabila individu merasa senang karena kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan. Individu yang memiliki kehidupan pribadi yang baik, membuat individu merasa senang dan merasa cukup atas kehidupan pribadinya, sehingga muncul perasaan positif yang dirasakan ketika berada ditempat kerja. oleh karenanya ketika berada ditempat kerja, individu melakukan pekerjaannya secara maksimal.

## **2. Indikator *Personal Life Enhancement of Work***

Menurut Ayuningtyas (2013:62), *personal life enhancement of work* memiliki tiga indikator, yaitu:

### **a. Dukungan keluarga**

Dukungan keluarga yang tinggi cenderung berhubungan dengan tingkat *work life balance* yang tinggi pula pada seorang pekerja. Ada beberapa strategi yang dapat ditempuh oleh seseorang untuk mencapai *work life balance*, seperti dengan cara meminta orang yang dipercaya untuk mengambil alih pekerjaan rumah.

### **b. Kepribadian**

Kepribadian dapat mempengaruhi *work life balance* karena karakteristik kepribadian berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan diluar kerja.



c. Sikap

Sikap masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance*. Adanya pendapat bahwa sentralitas terhadap suatu domain tertentu dalam kehidupan individu, akan meningkatkan jumlah waktu dan usaha yang dihabiskan dalam domain tersebut. Hal ini membuat individu sulit untuk menyediakan waktu untuk domain yang lain.

**E. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*)**

**1. Pengertian *Work Enhancement of Personal Life***

Menurut Fisher, *et. al* dalam Mokodompit (2019:44), *Work enhancement of personal life* merupakan dimensi yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

**2. Indikator *Work Enhancement of Personal Life***

Menurut Ayuningtyas (2013:64), *work enhancement of personal life* memiliki empat indikator, yaitu:

a. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi berkaitan dengan kepedulian organisasi mengenai kesejahteraan karyawan, kemauan organisasi mendengarkan keluhan karyawan, kemauan organisasi mencoba membantu karyawan

ketika sedang menghadapi masalah, dan cara organisasi memperlakukan karyawan dengan adil.

b. Orientasi kerja

Hal ini berkaitan dengan bagaimana organisasi menunjang segala kebutuhan karyawan. Hal-hal tersebut dapat berupa fasilitas-fasilitas yang diberikan seperti sarana transportasi, ruangan kerja yang nyaman untuk bekerja, waktu istirahat yang cukup, kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, dan yang tidak kalah pentingnya adalah jenjang karir yang jelas.

c. Jenjang karir

Jenjang karir yang jelas dalam organisasi dapat membantu karyawan untuk lebih optimal dalam bekerja dan berhubungan dengan munculnya *work life balance*.

d. Iklim organisasi

Iklim organisasi berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku yang positif.

## **F. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja diartikan pencapaian yang maksimal mengenai potensi yang dimiliki pegawai yang menjadi perhatian pemimpin perusahaan serta mengilustrasikan bagaimana kegiatan individu ketika penyelesaian

pekerjaan dan berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan (Canggriawan, 2017:128). Hal tersebut dapat menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan diharapkan pegawai dapat mengeluarkan kemampuan yang dimiliki dengan maksimal saat bekerja (Luthans, 2011:244).

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Dewi (2018:22) mengatakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dessler dalam Dewi (2018:23) menjelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Oleh karenanya dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

## **2. Indikator Kinerja**

Menurut Robbins dalam Puspitasari (2020:456), terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu:

- a. Kuantitas, ialah hasil kerja yang terselesaikan.
- b. Kualitas, yakni kesempurnaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- c. Ketepatan waktu, yakni tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan tepat waktu untuk datang bekerja.
- d. Efektivitas, yakni menggunakan sumber daya yang diberikan perusahaan dengan maksimal.
- e. Kemandirian, yakni tanggung jawab pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **3. Dimensi Kinerja**

Menurut Sudarmayanti dalam Dewi (2018:23) menyatakan ada beberapa dimensi yang harus diikuti dalam penilaian kinerja, yaitu:

- a. Mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat dan sempurna.
- b. Menaati jadwal kerja yang sudah ditetapkan.
- c. Mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan hingga tuntas.
- d. Setiap tindakan akan dipertimbangkan dengan kode etik dan peraturan yang ada.
- e. Masyarakat dapat dilayani dengan baik.
- f. Mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan.
- g. Mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.
- h. Bersedia menerima pendapat dan saran dari rekan kerja.
- i. Walau terlihat berat akan tetap mengerjakan pekerjaan yang diberikan.
- j. Meskipun kerja dibawah tekanan, akan tetap menunjukkan hasil kerja yang baik dan memuaskan.

- k. Berhati-hati dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan.
- l. Menjaga profesionalisme dalam pekerjaan.
- m. Memberikan laporan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah dilakukan.
- n. Berkontribusi terhadap kemajuan organisasi.
- o. Mampu beradaptasi dengan baik terhadap lingkungan dan rekan kerja baru.
- p. Memiliki alternatif solusi pada saat menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.
- q. Bersedia membantu pekerjaan lain ditempat kerja meskipun bukan tugasnya.
- r. Menampilkan hasil kerja yang baik secara konsisten.
- s. Berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

### G. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi panduan bagi penulis dalam melakukan penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

**Tabel 2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Nasekhah, Atik Dina. (Universitas Negeri Yogyakarta)  Jurnal Pendidikan	Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita ditempat Kerja Di LPP RRI	Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat pengaruh negatif antar peran ganda terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Yogyakarta.</li> </ul>

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Luar Sekolah, 1(2), 2017 Hal. 137-149.	Yogyakarta		
2	Mokodompit, Feramitha Tiffani. (Universitas Islam Indonesia) Jurnal Mei 2019. Hal. 2-17	<i>Work Life Balance</i> Dalam Menjalani Peran Ganda (studi kasus perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta)	Pendekatan Kualitatif dan Metode Pengumpulan Data (Wawancara & Dokumentasi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konflik kerja dan keluarga sebagai perawat meliputi tekanan dalam keluarga.</li> <li>• Terdapat beberapa cara dalam mengatasi konflik dalam keluarga sebagai perawat.</li> <li>• Terdapat beberapa cara dalam mengatasi konflik dalam pekerjaan sebagai perawat.</li> </ul>
3	Marina dan Dea. (Universitas Lambung Mangkurat. Prodi Psikologi dan Fakultas Kedokteran) Jurnal Ecopsy, Vol. 5 No. 1. April 2018 Hal. 43-50	Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir ( <i>Work Life Balance of career Woman</i> )	Pendekatan Kualitatif dan Metode Pengumpulan Data (Wawancara & Dokumentasi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subjek belum mampu menyeimbangkan dirinya dalam hal <i>WIPL (Work Interference Personal Life)</i> dan <i>WEPL (Work Enhancement of Personal Life)</i>.</li> <li>• Faktor yang mempengaruhi ketidakmampuan keseimbangan</li> </ul>

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
				<p>kerja-kehidupan pada subjek antara lain pada karakter kepribadian ditemukan profesionalitas, tanggung jawab dan perasaan mudah berubah.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pada karakteristik keluarga ditemukan kurang memperhatikan anak.</li> <li>• Pada karakteristik pekerjaan ditemukan memiliki target yang harus di capai, dan pada sikap ditemukan terfokus pekerjaan yang menimbulkan <i>stress</i> dan terjadi konflik di rumah.</li> </ul>
4	<p>Andriani Prima. (Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB)</p> <p>Jurnal maret 2017 Hal. 5-29</p>	<p>Pengaruh Dimensi-Dimensi <i>Work Life Balance</i> Terhadap Keterletakan Karyawan Generasi X dan Y di Indonesia.</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel <i>PLIW</i>, <i>WIPL</i>, <i>WEPL</i> memberikan pengaruh secara signifikan terhadap keterletakan karyawan.</li> <li>• Variabel <i>PLEW</i> tidak memberikan</li> </ul>

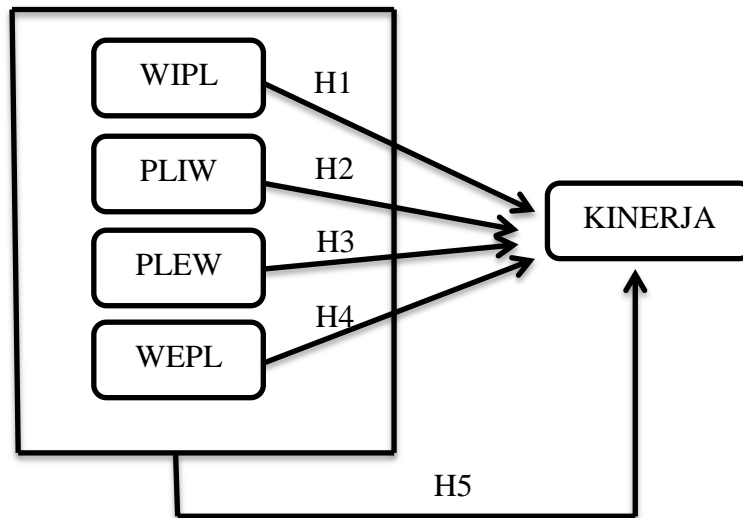
No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
				pengaruh terhadap keterletakan karyawan.
5	Puspitasari, Inas Handayani (Universitas Negeri Surabaya)  Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi (JIM), Vol 5 No. 2	Pengaruh Dimensi <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. GARAM (Persero)	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>WEPL</i> pekerja meningkat akan membuat kinerja dan kepuasan kerja PT. GARAM kantor administrasi Surabaya ikut meningkat.</li> <li>• <i>PLEW</i> yang dirasakan karyawan tidak memengaruhi pada kinerja karyawan PT. GARAM kantor administrasi Surabaya.</li> <li>• <i>WIPL</i> dan <i>PLIW</i> tidak diteliti dalam penelitian ini.</li> </ul>

## H. Kerangka Pemikiran

Merupakan suatu ketentuan umum apabila dalam pemecahan suatu masalah diperlukan suatu landasan, dengan adanya suatu landasan itu dimaksudkan agar pembahasan masalah nantinya akan mempunyai arah yang pasti dan acuan yang lebih jelas dalam penyelesaiannya.

Kerangka berfikir yang baik akan menjabarkan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka pemikiran yang teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:





**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

### I. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:47), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran diatas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

Ho<sub>1</sub> : *WIPL (Work Interference Personal Life)* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Azra Bogor.

- Ha<sub>1</sub> : *WIPL (Work Interference Personal Life)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Azra Bogor.
- Ho<sub>2</sub> : *PLIW (Work Life Interference Work)* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Azra Bogor.
- Ha<sub>2</sub> : *PLIW (Work Life Interference Work)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Azra Bogor.
- Ho<sub>3</sub> : *PLEW (Personal Life Enhancement of Work)* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Azra Bogor.
- Ha<sub>3</sub> : *PLEW (Personal Life Enhancement of Work)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Azra Bogor.
- Ho<sub>4</sub> : *WEPL (Work Enhancement of Personal Life)* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Azra Bogor.
- Ha<sub>4</sub> : *WEPL (Work Enhancement of Personal Life)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Azra Bogor.
- Ho<sub>5</sub> : Aspek *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Azra Bogor.
- Ha<sub>5</sub> : Aspek *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Azra Bogor.