

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Keseimbangan Kehidupan Kerja**

###### **a) Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu teori yang menjelaskan bagaimana individu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan (Nikmah, 2018).

Menurut Fisher et al., (2009) keseimbangan hidup dan kerja adalah sebuah proses ketentuan individu dalam membagi waktunya pada pekerjaannya dan kehidupan pribadinya yang dapat mengakibatkan gangguan dan juga peningkatan pada dirinya. Individu memiliki dua peran yang membuatnya sulit dalam memilih yang akan di jalannya. Keseimbangan pada individu dapat terjadi apabila memiliki lingkungan yang mendukung serta individu harus memiliki keyakinan jika ia mampu untuk menyeimbangkan kehidupannya.

Pangemanan et al., (2017) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauhmana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya.

Menurut Irfan et al., (2021) keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan

profesional. Disampaikan bahwa dengan mengelola waktu pada esensi prioritas dengan mendistribusikan waktu untuk bekerja, keluarga, kesehatan, liburan, dan sebagainya yang mengarah pada kehidupan yang seimbang.

Berdasarkan defenisi diatas maka peneliti menggunakan teori dari Fisher et al., (2009) dikarenakan lebih komprehensif atau lebih mengembangkan tentang keseimbangan hidup dan kerja dibandingkan dengan yang lain. Maksud dari komprehensif disini adalah jika keseimbangan hidup dan kerja bukan hanya terdapat konflik negatif atau gangguan akan tetapi terdapat sisi positif atau peningkatan dari domain pekerjaannya dan juga domain keluarganya.

#### **b) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Dibawah ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kehidupan kerja menurut Paulose dan Sudarsan (2014) 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 terjun dalam dunia kerja.

##### **2) Perencanaan Kerja**

Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan-kebijakan kerja juga membantu pegawai untu 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 kerjanya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan ditempat 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 mencapai keseimbangan kehidupan kerja.

### 5) Job Stress

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

## c) Indikator-Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja menurut Rondonuwu, et al (2018) terdiri dari:

- 1) Time balance (keseimbangan waktu), time merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

- 2) Involvement balance (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
- 3) Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan), merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

## **2. Kinerja**

### **a) Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Amastrong Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi konsumen. Indra Bastian mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan.

### **b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- Efektivitas dan efisiensi; Hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas efektif atau tidak. Artinya efektifitas kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

- Otoritas dan tanggung jawab; Organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi mendukung kinerja karyawan tersebut, kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.
- Disiplin; Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering

dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya disiplin yang baik.

- Inisiatif; Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam, bentuk ide yang merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

### c) Indikator Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- Kuantitas kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- Kualitas kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

### **3. Dukungan Keluarga**

#### **a) Pengertian Dukungan Keluarga**

Dukungan keluarga merupakan suatu pendekatan strategis yang penting untuk kebahagiaan keluarga. Dolan (2006) mengatakan keluarga adalah sumber daya yang tak ternilai harganya, semua orang yang terlibat didalamnya dapat berkembang dengan baik dan didukung oleh nilai praktik reflektif dan terstruktur dalam menjalankannya. Kehadiran keluarga dalam kehidupan seseorang dapat membuatnya mampu menjalani kehidupannya selama ini, sehingga hal ini dapat membantu meringankan beban pikiran serta selalu berpikir positif dan menyehatkan mentalnya. Pada pandangannya, dukungan keluarga memiliki sumber informal yaitu teman, sahabat, tetangga, pasangan. Seseorang yang tidak puas dengan sumber informal maka ia akan cenderung mencari sumber formal karena pada sumber ini tidak akan pandangan lain terhadap dirinya, karena keluarga juga bisa menjadi sumber utama perselisihan kecil ataupun besar maka ia akan ketenaga ahli jika memang dibutuhkan.

Dukungan keluarga dapat memberikan kekuatan pada individu, menciptakan kekuatan untuk keluarga, menghargai keluarga, dan mudah dalam menyelesaikan masalah. Thompson (2006) mengatakan dukungan keluarga yaitu ketika anggota keluarga sedang mengalami masa sulit maka anggota keluarga yang lain saling memberikan bantuan-bantuan yang bersifat sukarela dan juga bersifat sosial.

Indra (2014) mengungkapkan dukungan keluarga merupakan salah satu peran penting dalam kehidupan seseorang. Keluarga sendiri tentunya ada seorang ibu, ayah, dan juga anak dimana dalam keluarga tersebut memiliki tujuan yang ingin dicapai. Keluarga memiliki peran menyatukan tujuan yang berbeda menjadi satu tujuan walaupun dengan cara yang berbeda pada setiap keluarga yang ada didunia ini. Memiliki orangtua yang bekerja terutama seorang ibu yang memiliki anak cenderung mempunyai kebutuhan untuk pengaturan pekerjaan mereka dan tanggungjawab sebagai orangtua agar mencapai keseimbangan hidup dan kerja. Keseimbangan yang sesuai antara pekerjaan dan keluarga setiap orang berbeda tergantung bagaimana peraturan yang dimiliki tempat kerjanya. Dukungan dari keluarga terutama orangtua perempuan merupakan sumber dukungan yang sangat berpengaruh adapun dukungan yang diberikan yaitu berupa nasihat dan juga keyakinan pada diri sendiri bahwa mereka bisa melakukan apa saja dan sesuai dengan yang mereka tentukan.

Setelah menjelaskan beberapa definisi diatas maka, peneliti menggunakan definisi dikemukakan oleh Dolan (2006) dikarenakan definisi tersebut lebih komprehensif dibandingkan definisi yang lain serta dapat menggambarkan secara luas ukuran dukungan yang diberikan oleh keluarga kepada individu yang bersangkutan.



## **b) Faktor-Faktor Terbentuknya Dukungan Keluarga**

Myers (dalam Maslihah, 2011) mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mendorong seseorang untuk memberikan dukungan yang positif yaitu:

- a. Norma dan nilai sosial, yang dapat bermanfaat untuk membimbing individu dalam menjalankan kewajiban didalam kehidupan.
- b. Empati, dengan adanya empati yang merupakan turut merasakan kesusahan atau kesedihan yang dirasakan oleh orang lain yang bertujuan mengantisipasi emosi dan motivasi tingkah laku agar mengurangi kesusahan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain.
- c. Pertukaran sosial, adalah hubungan timbal balik perilaku sosial antara pelayanan, cinta, dan informasi. Keseimbangan dalam pertukaran akan menghasilkan kondisi hubungan interpersonal yang memuaskan. Pengalaman yang didapatkan dengan pertukaran secara timbal balik membuat individu lebih percaya bahwa orang disekitarnya mempedulikannya.

## **c) Aspek Dukungan Keluarga**

Dolan (2006) mengemukakan empat dimensi mengenai dukungan keluarga yaitu sebagai berikut :

### **1) Dukungan Konkrit**

Dukungan konkrit adalah dukungan ataupun bantuan yang diberikan oleh keluarga dan juga orang lain yang bersifat nyata.

## 2) Dukungan Emosional

Dukungan emosional adalah dukungan empati yang selalu ada jika memang dibutuhkan oleh individu. Dukungan emosional sangatlah diperlukan akan tetapi harus berhati-hati karena dukungan ini bersifat sensitif.

## 3) Dukungan Informatif

Dukungan informatif adalah dukungan yang diberikan melalui nasihat ataupun masukan-masukan dari keluarga kepada individu jika memang dibutuhkan, dengan ini maka akan terbentuk keyakinan tersendiri didalam keluarga.

## 4) Dukungan Penghargaan

Dukungan penghargaan adalah dukungan melalui pemberitahuan mengenai hal-hal positif didalam keluarga. Apabila dalam keluarga saling menghargai maka akan tercipta keharmonisan.

## B. Penelitian Terdahulu

Semua penelitian-penelitian terdahulu sangat penting di dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini antara lain:

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Sampel	Judul	Hasil Penelitian
1.	Lelly Christin	Teknik	Pengaruh	Hasil penelitian

	<p>et al (2021)</p>	<p>sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Dari 98 responden yang mengisi kuesioner hanya 64 responden yang sesuai dengan kriteria sampel penelitian ini. Sampel yang digunakan adalah wanita karir yang menduduki posisi manajerial.</p>	<p>Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Mediasi Kelelahan Kerja Yang Dimoderasi Oleh Dukungan Organisasi Dan Dukungan Keluarga.</p>	<p>menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung yang signifikan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja wanita karir. Dan keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kelelahan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja wanita karir dipengaruhi secara langsung oleh keseimbangan kehidupan kerja, dimana ada dukungan keluarga yang memoderasi</p>
--	-------------------------	--	--	---

				pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan kerja.
2.	A. Titin Tenriwaru (2022)	Wanita karir yang telah menikah dan memiliki anak di kota Makassar, bekerja di instansi pemerintah maupun swasta, memiliki jam kerja yang terikat (7-8 jam kerja dalam sehari). Dalam penelitian ini total sampel minimal 349 wanita karir yang menikah di kota Makassar.	Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karir Yang Menikah Di Kota Makassar.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh signifikan positif terhadap konflik peran ganda pada wanita karir yang telah menikah. Selain itu diperoleh nilai konstanta sebesar 0,052 dengan arah negatif, jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dukungan keluarga pada wanita karir yang menikah, maka semakin rendah konflik peran ganda yang dialaminya.

3.	Ryra Zahra Permata (2020)	Wanita dengan rentang usia (21-40 tahun), wanita yang bekerja dengan minimal lebih dari satu tahun dan maksimal lima tahun, sudah menikah, pekerja full time.	Pengaruh Dukungan Keluarga Dan Totalitas Kerja Terhadap Keseimbangan Hidup Dan Kerja Pada Pekerja Wanita.	Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah diuraikan, dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dukungan keluarga dan variabel totalitas kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada pekerja wanita.
4.	T.Elfiira Rahmayanti (2021)	Satu orang wanita karir, yang berusia kurang lebih 26 tahun yang berprofesi sebagai PNS di Medan yang bekerja kurang lebih 3 tahun dan memiliki seorang anak dengan usia kurang dari 6	Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja.	Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa wanita pekerja masih memiliki beberapa kesulitan, namun sudah mulai dapat menyeimbangkan antara kehidupan dan pekerjaan yang dilakukan dengan adanya

		bulan dengan suami yang tinggal di kota berbeda.		bantuan keluarga.
5.	Alice Zellawati, Digna Jihan Fasha M.A <sup>2</sup> (2021)	Anggota polisi wanita di Polres Salatiga yang berjumlah 72 orang.	Work-Life Balance Pada Anggota Polisi Wanita Polres Salatiga Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan dukungan sosial keluarga dengan work-life balance pada anggota polisi wanita di Polres Salatiga ditunjukkan dari nilai signifikansi = 0,000 ( $p < 1\%$ ).
6.	Marina Dwi Mayangsari, Dhea Amalia (2018)	Seorang ibu rumah tangga dan pegawai Bank di salah satu KCP Banjarmasin yang berusia 36 tahun dan suaminya yang berusia 38 tahun.	Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir	Berdasarkan penelitian yang dilakukan, keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir yang berperan ganda diperoleh gambaran bahwa ibu tersebut belum mampu untuk menyeimbangi

				peran gandanya, dikarenakan masih terfokus pada pekerjaan, yang hal ini memengaruhi keadaan rumahnya sehingga menimbulkan konflik.
7.	Duwi Memi Setyorini et al (2023)	30 orang wanita karir yang diambil secara acak	Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dan Work Life Balanced Pada Wanita Karir	Terdapat pengaruh antara dukungan keluarga terhadap work life balance pada wanita karir di kabupaten Bondowoso. Dengan nilai 0,026 atau 26%.
8.	Inka Devi Lestiani, Sylvia Diana Purba (2023)	Wanita karir diwilayah jabodetabek yang berstatus menikah dan sedang/pernah menjalani work from home yang	Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Wanita	• Work-life balance berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja wanita karier selama work

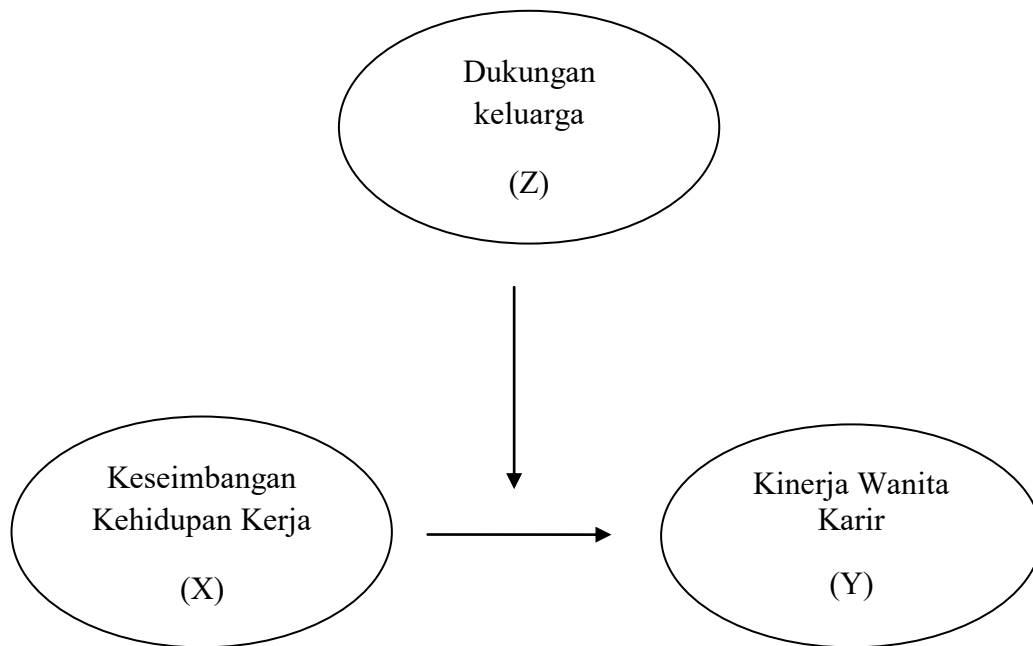
		berjumlah 72 orang	Karier Selama Work From Home	<p>frome home</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja wanita karir</li> <li>• Work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja wanita karir</li> <li>• Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan variabel mediasi motivasi kerja wanita karier selama work from home</li> </ul>
9.	Tirta Mulyadi et al (2023)	Barista, kasir, headbar, penanggung jawab,	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja,	Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja



		supervisor dan store manager yang berjumlah 73 orang	Lingkungan Kerja, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi	karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
10.	Elisa Apriliana Rohmah et al (2022)	50 karyawan perempuan yang sudah menikah dan janda	Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri)	Pengaruh work-family conflict, family-work conflict dan work life balance terhadap kinerja karyawan pada nilai F hitung sebesar 3,802 dan signifikan sebesar 0,016 dengan F tabel 2,81 dengan menggunakan ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu nilai $3,802 > 2,81$ dengan nilai signifikan 0,016 $< 0,05$

### C. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka pikir disusun untuk memberikan gambaran mengenai alur penelitian yang akan dilakukan nantinya. Secara sistematis kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



*Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian*

#### 1. Pengaruh keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Wanita Karir

Keseimbangan kehidupan kerja adalah sebuah proses ketentuan individu dalam membagi waktunya pada pekerjaannya dan kehidupan pribadinya yang dapat mengakibatkan gangguan dan juga peningkatan pada dirinya. Individu memiliki dua peran yang membuatnya sulit dalam memilih yang akan dijalankannya. Keseimbangan pada individu dapat terjadi apabila memiliki

lingkungan yang mendukung serta individu harus memiliki keyakinan jika ia mampu untuk menyeimbangkan kehidupannya.

Berdasarkan penelitian Lelly Christin, Nadia Stefanie Destiana, Dian Puspita Sari, dan Sarfilianty Anggiani hanya menghasilkan dua hipotesis yang signifikan, yaitu adanya pengaruh langsung yang signifikan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja wanita karir, dan dukungan organisasi memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja wanita karir dipengaruhi secara langsung oleh keseimbangan kehidupan kerja, dimana ada dukungan keluarga yang memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan kerja.

## **2. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Wanita Karir Yang Dimediasi Oleh Dukungan Keluarga**

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Berdasarkan hasil penelitian Ryra Zahra Permata dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dukungan keluarga dan variabel totalitas kerja terhadap keseimbangan hidup dan kerja pada pekerja wanita. Sedangkan, berdasarkan hasil uji hipotesis minor yang menguji

signifikan pada masing-masing koefisien regresi terhadap dependen variabel ditemukan dua dimensi yang berpengaruh secara signifikan terhadap keseimbangan hidup dan kerja pada pekerja wanita.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka konseptual penelitian, maka hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir.
2. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir yang dimediasi oleh dukungan keluarga.