

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut Robbins (2003), begitu banyak definisi konflik, meskipun ada makna-makna yang saling menyimpang, istilah ini telah memperoleh beberapa tema bersama yang mendasari kebanyakan definisi. Konflik yang dirasakan oleh pihak-pihak yang terkait, ada tidaknya konflik merupakan masalah persepsi. Jika tidak seorang pun sadar akan adanya suatu konflik, maka umumnya disepakati bahwa tidak ada konflik. Tambahan dalam definisi-definisi adalah oposisi atau ketidakcocokan dan suatu bentuk interaksi. Faktor-faktor ini menentukan kondisi-kondisi yang menetapkan titik awal dari proses konflik itu. Maka pertentangan atau konflik dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang mulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan segera mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian pihak pertama.

Definisi tersebut menjelaskan bahwa suatu titik pada setiap kegiatan yang tengah berlangsung bila sesuatu interaksi "bersilangan" dapan menjadi suatu konflik antarpihak. Definisi itu mencakup rentang yang luas dari konflik yang dialami orang dalam organisasi ketidakcocokan tujuan, perbedaan dalam penafsiran fakta, ketidak sepakatan yang didasarkan pada

pengharapan perilaku dan semacamnya. Akhirnya, definisi kita cukup fleksibel untuk mencakup semua rentang tingkat konflik dari tindakan yang terbuka dan penuh kekerasan sampai ke bentuk halus dari ketidaksepakatan.

Sehingga *Work-family conflict* dalam pengertian khusus dapat dimaknai dengan bentuk konflik antar peranan yang terjadi ketika tekanan dihubungkan dengan keanggotaan dalam peranan yang lain. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Juariah dan Harsono (2011) konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peranan dimana tekanan peranan dari domain keluarga dan pekerjaan secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi saat tuntutan pekerjaan membuat seseorang sulit untuk melaksanakan tanggung jawab keluarga. *Work-family conflict* muncul akibat adanya ketidaksesuaian antara hal yang ada dengan yang diharapkan, sebagai akibat dari pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu keluarga (Frone *et al.*, 1992 dalam Murtiningrum, 2005).

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan berhubungan dengan waktu, misalnya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan terburu-buru dan adanya deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak.

Tuntutan keluarga ini sangat dipengaruhi oleh besarnya keluarga

komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang dimiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain (Yang, Chen dan Zou, 2000 dalam Murtiningrum, 2005).

Menurut Parasuraman dan Summers (2001), penelitian-penelitian saat ini mengidentifikasi 2 tipe domain *work-family conflict*, yaitu:

a. *Time-based conflict*

Konflik terjadi ketika waktu yang dituntut dari satu peranan menghalangi terpenuhinya tuntutan dari peranan lain. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (pekerjaan atau keluarga) dapat mengurangi waktu yang digunakan untuk menjalankan tuntutan yang lainnya. Hal ini disebabkan karena waktu merupakan sumber daya yang terbatas.

b. *Strain-based conflict*

Konflik yang terjadi ketika dari satu peran mempengaruhi kerja individu dalam melakukan peran yang lain.

Greenhause dan Beutell (1985) dalam Murtiningrum (2005) mengidentifikasi bentuk konflik yang ketiga yaitu *Behavior-based conflict* yaitu konflik yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (keluarga atau pekerjaan).

Konflik pekerjaan-keluarga terbagi dalam 3 bagian, yaitu:

a. *Job-spouse conflict*: konflik antara tuntutan pekerjaan antara tuntutan pasangan.

- b. *Job-parent conflict*: konflik antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan dari fungsi pemeliharaan anak.
- c. *Job-homemaker conflict*: konflik antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan dari tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga.

Secara umum anteseden dari *work-family conflict* dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori yaitu tanggung jawab dan harapan, tuntutan psikologis, serta kebijakan dan aktivitas organisasi (Judge dan Colquitt, 2004 dalam Asmoro, 2011). Anteseden *work-family conflict* tidak hanya disebabkan oleh tekanan-tekanan negatif seperti tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga (Frone *et al*, 1998 dalam Asmoro, 2011), tetapi juga disebabkan oleh tekanan-tekanan positif yang berupa dukungan dari pekerjaan dan dukungan dari keluarga (Kirby *et al*, 2004 dalam Asmoro, 2011); sehingga anteseden *work-family conflict* dapat disederhanakan pada empat anteseden, yaitu: tekanan pekerjaan, dukungan pekerjaan, tekanan keluarga dan dukungan keluarga.

Defenisi keempat anteseden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Tekanan pekerjaan merupakan persepsi responden terhadap tekanan dan konflik dalam kehidupan pekerjaan yang dihasilkan secara langsung. Seperti pernyataan: "kebutuhan sekolah saya sering bertentangan dengan tanggung jawab saya dalam pekerjaan"

- b. Dukungan pekerjaan merupakan persepsi responden terhadap dukungan secara perorangan dan dorongan dari pemberi kerja seseorang. Seperti pernyataan: “atasan dan rekan sekerja saya sangat senang dengan program sekolah yang saya jalani”
- c. Dukungan keluarga merupakan persepsi responden terhadap dukungan emosional secara perorangan dari anggota keluarganya. Seperti contoh pernyataan: “keluarga sangat senang dengna program sekolah yang saya jalani”
- d. Tekanan keluarga merupakan persespsi responden terhadap tekanan dan konflik dalam kehidupan keluarga yang dihasilkan secara langsung. Seperti contoh pernyataan “kebutuhan sekolah saya sering bertentangan dengan tanggung jawab saya dalam keluarga”

2. Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Gender

Beberapa penelitian menyatakan tidak ada gender dalam menghadapi *work family*, namun Frone, Russell dan Cooper (1992) dalam Cahyaningdyah (2009) menyatakan batasan keluarga (*family boundaries*) lebih mudah ditembus atau dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan dibanding dengan batasan pekerjaan (*work boundaries*) yang ditembus atau dipengaruhi oleh tuntutan keluarga. Selain itu *work family conflict* berhubungan secara kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibanding pria (Frone, 2000 dalam Cahyaningdyah, 2009)

Work family conflict berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak dapat di hindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. *Work family conflict* tidak hanya di rasakan oleh pekerja wanita tetapi juga di rasakan oleh pekerja pria, tetapi biasanya tekanan lebih di rasakan oleh pekerja wanita karena adanya kecendrungan dimasyarakat yang menganggap bahwa wanita lebih mempunyai tanggung jawab untuk hal-hal yang bersifat domestik walaupun wanita tersebut adalah wanita pekerja (Abbott *et al* 1998 dalam Cahyaningdyah, 2009). Seorang wanita professional yang menikah dan memiliki status karier yang sama dengan suaminya, tetap menghadapi pola tradisional yang tidak seimbang mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Sehubungan dengan peran tradisional tersebut, sumber utama konflik pekerjaan keluarga yang di hadapi oleh pekerja wanita adalah usaha dalam membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga.

Beberapa peneliti menyatakan bahwa jenis kelamin merupakan penentu perbedaan pengaruh sumber stress terhadap emosi dan kelangsungan fisik serta tingkat kehadiran seseorang. Menurut Hendrix, Spencer dan Gibson (1994) dalam Wirakristama (2011) ada beberapa alasan mengapa sumber stress yang sama dapat mempengaruhi wanita dan pria secara berbeda, yaitu :

- a. Jenis kelamin memoderasi hubungan stress dan variable yang mempengaruhinya seperti kesehatan dan kesejahteraan secara keseluruhan
- b. Depresi secara signifikan lebih besar daripada wanita dibandingkan pria
- c. Wanita dinyatakan lebih cepat menderita kelelahan, kecemasan dan *somatic symptom* serta *mild physiological disorder* dibandingkan pria. Meskipun demikian pria umumnya tidak menampakkan gejala tersebut dalam jangka pendek, sehingga mereka mungkin akan menderita penyakit yang lebih serius dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Ada dua sumber stress yang dihadapi wanita menurut Hendrix and Gibson (1994) dalam Wirakristama (2011), yaitu wanita pekerja dipengaruhi oleh sumber stress yang biasa juga yang dihadapi pria seperti beban kerja yang berlebihan *overskills* dan *underutilization skills*, kebosanan kerja hubungan dengan pasangan atau anak, atau masalah keuangan. Sumber stress kedua bersifat unik dan berasal dari pekerjaan atau diluar pekerjaan. Yang berasal dari pekerjaan dan sedikitnya promosi yang diberikan. Sedangkan yang berasal dari luar seperti stress sehari-hari, kekhawatiran terhadap usia ketidakpuasan terhadap kehidupan perkawinan, peran utama dan tanggung jawab wanita dalam mengatur rumah tangga dan keluarganya.

Peran ganda sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga mengakibatkan tuntutan yang lebih dari biasanya terhadap wanita karena

terkadang para wanita menahkakan tuntutan lebih dari

rumah tangga dibandingkan dengan pasangannya yang juga pekerja. Penyeimbangan tanggungjawab ini menekan bagi wanita pekerja karena selain menghabiskan banyak waktu dan energi, tanggungjawab ini memiliki tingkat pengelolaan yang tinggi.

3. Kinerja

Hasibuan (2001) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Rivai (2004) mengemukakan kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan keterangan diatas maka kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kuantitas maupun kualitas kerja, kombinasi dari kemampuan dan kesempatan yang dihasilkan oleh karyawan yang dibandingkan dengan target kerja yang ditentukan.

Gomes (1995) dalam Nugroho (2006) lebih lanjut menjelaskan terdapat dua kriteria pengukuran performansi atau kinerja karyawan, yaitu (1) pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*); dan (2) pengukuran berdasarkan perilaku (*behaviour-based performance evaluation*). Pengukuran berdasarkan hasil, mengukur kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau mengukur hasil-hasil akhir

saja. Tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Kriteria pengukuran ini mengacu pada konsep *management by objective* (MBO). Keuntungan pengukuran kinerja karyawan seperti ini adalah adanya kriteria-kriteria dan target kinerja yang jelas dan secara kuantitatif dapat diukur. Namun demikian, kelemahan utama adalah dalam praktek kehidupan organisasi, banyak pekerjaan yang tidak dapat diukur secara kuantitatif sehingga dianggap mengabaikan dimensi-dimensi kinerja yang sifatnya non kuantitatif (Gomes, 1995 dalam Nugroho, 2006).

Pengukuran berdasarkan perilaku lebih menekankan pada cara atau sarana (*means*) dalam mencapai tujuan, dan bukan pada pencapaian hasil akhir. Pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada aspek kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya (Gomes, 1995 dalam Nugroho, 2006). Pengukuran berdasarkan perilaku mendapat perhatian luas dari penelitian-penelitian mengenai perilaku organisasi dan sumber daya manusia karena terbukti skala pengukuran subyektif mempunyai konsistensi (reliabilitas) yang tidak kalah dengan pengukuran obyektif (Sing *et al.*, 1996 dalam Nugroho, 2006). Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi.

Untuk mengatasi hal tersebut, Babin dan Boles (1998), Bono dan Judge (2003) serta Sing *et al.* (1996) dalam Nugroho (2006) menyarankan penggunaan instrumen yang mengukur kinerja dari banyak aspek perilaku spesifik, seperti perilaku inovatif, pengambilan inisiatif, tingkat potensi diri, manajemen waktu, pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan, kemampuan diri untuk mencapai tujuan, hubungan dengan rekan kerja dan pelanggan, dan pengetahuan akan produk perusahaannya serta produk pesaing (*product knowledge*). Cara ini menurut Judge dan Bono (2003) dalam Nugroho (2006) selain ditujukan untuk mengatasi bisa pengukuran juga dimaksudkan untuk mengakomodir ukuran-ukuran kinerja yang sangat luas, sehingga diperoleh gambaran *job performance* yang komprehensif.

Terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga, Guitian (2009) dalam Christine, dkk (2010) menegaskan adanya korelasi konflik pekerjaan dengan pekerjaan keluarga dengan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, ketidakpuasan kerja, penurunan produktivitas, ketidakpuasan kerja, penurunan komitmen organisasi, kurangnya kepuasan hidup, kecemasan, kelelahan, distress psikologikal, depresi penyakit fisik, penggunaan alkohol, atau ketegangan didalam pernikahan. Disamping itu konflik pekerjaan keluarga juga dapat menurunkan kinerja. Selain itu Guitian (2009) dalam Christine, dkk (2010) juga berpendapat bahwa terdapatnya konflik pekerjaan keluarga mengakibatkan kehidupan karyawan menjadi kurang manusiawi

B. Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh Tekanan Pekerjaan terhadap Kinerja

Tekanan pekerjaan merupakan suatu kondisi dinamika dalam mana seorang individu merasa dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala, dan tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti dan penting (Robbins, 1996 dalam Sudiro dan Kulbizzabidy, 2012). Tekanan pekerjaan ini juga dapat berupa beban pekerjaan terlalu berat, tidak adanya peran yang jelas dalam pekerjaan, kurangnya otonomi dan bahkan wewenangnya sering dicampuri oleh atasannya (Frone dan Cooper, 1994 dalam Sudiro dan Kulbizzabidy, 2012). Tekanan pekerjaan yang tinggi dapat membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi, sehingga pada gilirannya akan menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja optimal dan prestasi kerjanya pun menurun.

Penelitian yang dilakukan Siagian (2004) menunjukkan tekanan pekerjaan (stress kerja) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Departemen Plant PT Nippon Indosari Corpindo, Cikarang-Bekasi. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1: Tekanan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Dukungan Pekerjaan terhadap Kinerja

Dukungan kepada karyawan oleh rekan sekerja, bawahan dan atasan merupakan bentuk motivasi yang dapat diberikan perusahaan. Menurut

Robbins dan Marry (2010) dalam Presilia dan Octavia (2012), motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu dorongan agar para karyawan melaksanakan pekerjaan dan mereka akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan juga dapat mencapai tujuan yang dapat memuaskan keinginan mereka, sehingga dengan pemberian motivasi diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan Presilia dan Octavia (2012) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Megatam Plasindo. Penelitian (Chotimah, 2010) juga menunjukkan dukungan atasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Star Aliance Intimates Semarang. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H2: Dukungan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja.

3. Pengaruh Tekanan Keluarga terhadap Kinerja

Tekanan keluarga merupakan beban yang harus ditanggung oleh seseorang dalam kehidupan keluarganya. Beban yang ditanggung dapat berupa peran sebagai “orang tua” dan atau berperan sebagai “suami/ istri”. Tekanan sebagai orang tua, seperti beban seseorang dalam mengasuh anak menghadapi tuntutan anak, beban karena anak tidak mematuhi nasihat orang tua atau selalu melakukan sesuatu yang tidak menyenangkan (misal, minum obat terlarang). Peran sebagai seorang suami/istri, dicerminkan oleh tekanan perkawinan yang digunakan untuk mengukur kurangnya

dukungan pasangan dan mengukur derajat konflik dalam hubungan keluarga (Frone dan Cooper, 1994 dalam Sudiro dan Kulbizzabidy, 2012).

Semakin banyaknya tekanan dan tuntutan dalam kehidupan pekerjaan-keluarga maka kinerja seseorang di lingkungan pekerjaannya semakin rendah. Hal ini terjadi karena tekanan dan tuntutan yang berasal dari peran ganda seseorang (sebagai pekerja dan suami/istri) menyebabkan tidak maksimalnya seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun demikian pada dasarnya tingkat konflik berpengaruh secara positif maupun negatif terhadap kinerja. Berikut ini menjelaskan bahwa saat konflik organisasi rendah, maka kinerja unit juga rendah. Meningkatnya konflik meningkatkan kinerja dan demikian seterusnya. Pada tingkat konflik yang optimal, maka kinerja yang dihasilkan adalah maksimal. Setelah mencapai tingkat konflik yang optimal, apabila konflik ditambah kembali, maka yang terjadi adalah kinerja justru menurun.

Hasil penelitian Schieman *et al* (2003) dalam Christine, dkk (2010) menunjukkan bahwa rumah dan pekerjaan yang tumpang tindih dapat menurunkan kinerja. Misalnya, kesulitan di rumah dapat menyebabkan pekerja menghabiskan waktu pekerjaan, kurang konsentrasi, terburu-buru mengerjakan tugas, dan menjadwalkan kembali pekerjaan untuk melakukan pekerjaan lain (Barnett, 1994) dalam Christine, dkk (2010). Penelitian Yunita (2011) menunjukkan bahwa ketika seseorang mengalami konflik pekerjaan-keluarga, pemenuhan peran yang satu akan mengganggu pemenuhan peran yang lainnya sehingga akan berdampak terhadap

prestasi kerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H3: Tekanan keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja.

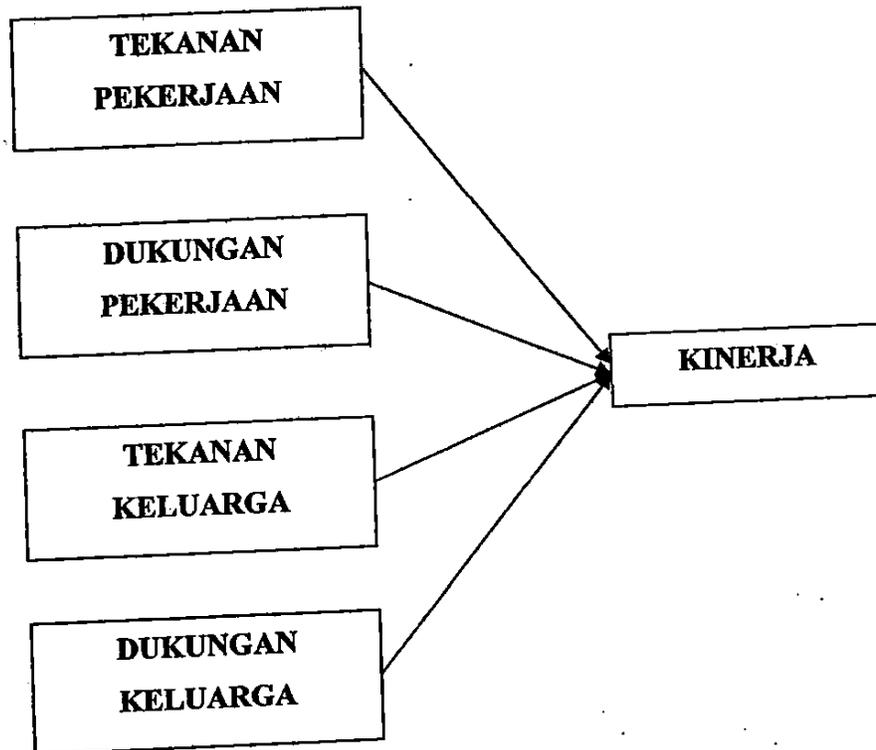
4. Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Kinerja

Karyawan sangat membutuhkan dukungan social dari orang-orang yang ada di sekitarnya dalam hal ini adalah keluarga untuk membantu menghadapi permasalahan, sehingga ia merasa bahwa tekanan-tekanan yang dialami tidak hanya dihadapi oleh dirinya sendiri, tetapi ada orang lain yang membantunya. Adanya dukungan social dari keluarga dapat memberikan pengaruh positif terhadap karyawan, antara lain dapat menimbulkan rasa berharga, berarti dan mudah menyesuaikan diri, ketenangan batin, member semangat dan menimbulkan percaya diri sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan kinerja karyawan pun akan meningkat.

Penelitian Rahmani (2010) menunjukkan adanya hubungan antara dukungan keluarga dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Saras Husada Purworejo. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H4 : Dukungan keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja.

C. Model Penelitian



Gambar 3.1.
Model Penelitian
Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja
Dosen Wanita di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta