

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Teori Konservasi Sumber Daya/Conservation of Resources (COR)*

Teori konservasi sumber daya adalah teori yang menggambarkan motivasi yang mendorong individu untuk mempertahankan *resources* yang dimiliki dan mencoba untuk memperoleh *resources* yang baru (Hobfoll, 1989). *Resources* didefinisikan sebagai objek, kondisi serta hal – hal lainnya yang orang hargaai (Hobfoll, 1989). Penilaian suatu *resource* berbeda – beda pada setiap individu. Hilangnya *resources* yang dimiliki dapat mendorong individu ke tingkat stres tertentu (Hobfoll, 1989). Stres dapat muncul ketika *resources* individu terancam, berkurang, atau tidak bertambah secara memadai (Hobfoll, 1989). Stres muncul disebabkan oleh hilangnya *resources* yang paling dihargai oleh setiap individu (Hobfoll, 1991).

Teori COR mencakup dua prinsip dasar dalam perlindungan *resources* (Hobfoll, 1989). Prinsip pertama yaitu *primacy of resource loss* yang menyatakan bahwa kehilangan *resources* lebih berbahaya bagi individu dibandingkan ketika memperoleh *resources*. Prinsip kedua, individu akan cenderung untuk menginvestasikan *resources* untuk melindungi dari kehilangan *resources*. Individu akan melakukan investasi *resources* untuk mencegah terjadinya kehilangan *resources* di masa depan (Hobfoll, 1989).

Berdasarkan prinsip tersebut, teori COR menyatakan bahwa terdapat beberapa akibat dari perubahan *resources* (Hobfoll, 1989):

1. Individu yang memiliki *resources* lebih tinggi akan cenderung memperoleh *resources*. Begitu juga dengan individu yang memiliki *resources* lebih sedikit cenderung mengalami kehilangan *resources*.
2. Kehilangan *resources* awal akan menyebabkan hilangnya *resources* di masa depan.
3. Memperoleh *resources* awal akan menyebabkan perolehan *resources* di masa depan.
4. Kurangnya *resources* yang dimiliki mengarah pada upaya untuk mempertahankan *resources* yang tersisa.

### **2.1.2 Job Demands-Resources Model (JD-R)**

*Job Demands-Resources Model* (JD-R) mengelompokkan setiap peran pekerjaan yang menyebabkan stres kerja dikategorikan menjadi dua, *job demands* dan *job resources* (Bakker & Demerouti, 2007).

1. *Job demands* merupakan keadaan karyawan berdasarkan beban pekerjaan yang mengacu pada berbagai aspek pekerjaan yang memerlukan upaya yang berkelanjutan seperti psikologis, fisik, sosial atau aspek organisasi dari pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007). JD-R mengasumsikan bahwa ketika *job demands* tinggi, maka diperlukan upaya yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan kerja. *Job demands*

tidak selalu dipandang sebagai hal yang merugikan, tetapi ketika *job demands* melebihi kemampuan yang dimiliki oleh individu maka hal tersebut dapat mempengaruhi individu yang menyebabkan kerugian (Bakker et al., 2003). *Job demands* dikategorikan menjadi tiga dimensi (Bakker et al., 2003). Diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. *Work overload* atau adanya beban kerja yang berlebihan merupakan tuntutan yang dialami oleh individu dalam jumlah yang tinggi dengan waktu penyelesaian terbatas. *Work overload* dibagi menjadi dua yaitu *quantitative overload* dan *qualitative overload*. *Quantitative overload* terjadi ketika beban pekerjaan melebihi kemampuan yang dimiliki oleh individu.
  - b. *Emotional load* merupakan reaksi emosional yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dan adanya konflik dengan pihak lain. Pekerjaan yang memerlukan interaksi dengan pihak lain memiliki beban emosional yang tinggi.
  - c. *Cognitive load* merupakan beban yang dimiliki individu dalam memori berfikir, menyelesaikan masalah dan penggunaan daya pikir. Beban tersebut dapat berupa kebutuhan konsentrasi serta ketepatan memori.
2. *Job resources* mengacu pada aspek pekerjaan yang dapat membantu individu mengurangi tekanan pekerjaan atau *job demands* dan mencapai tujuan kerja. *Job resources* diperoleh melalui hubungan interpersonal

dan sosial, pengaturan kerja, dan kerja itu sendiri (Bakker & Demerouti, 2007). *Job resources* mencakup dukungan dari atasan, *feedback*, kejelasan peran, pemberdayaan, ataupun otonomi pekerjaan. *Job resources* dikategorikan menjadi empat dimensi (Bakker et al., 2003).

Diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. *Role clarity* merupakan kejelasan peran yang dimiliki individu dalam pekerjaannya. Ketidakpuasan merupakan hal negatif yang akan muncul ketika seorang individu bekerja tanpa adanya kejelasan peran.
- b. *Supervisory support* atau dukungan atasan dapat memicu timbulnya rasa balas budi. Balas budi kemudian diwujudkan dengan cara berusaha membantu atasan dalam mencapai tujuan kerja maupun organisasi.
- c. *Coworker support* merupakan sebuah bentuk kerjasama berupa dukungan dalam hal pengetahuan, keahlian, dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja ketika menyelesaikan pekerjaan. Dukungan tersebut dapat berupa nasehat, membagikan sumber daya, dan bantuan yang dapat memotivasi individu dalam mengambil tanggung jawab yang lebih.
- d. *Opportunities to learn* dapat memicu individu untuk merasa lebih puas dan keterlibatannya dalam pekerjaan lebih baik ketika diberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang.

### 2.1.3 *Work Schedule*

Penjadwalan didefinisikan sebagai pengalokasian sumber daya untuk melaksanakan serangkaian tugas dalam jangka waktu tertentu (Baker, 1974). Penjadwalan merupakan proses pemilihan, pengorganisasian, dan penentuan waktu penggunaan sumber daya untuk melaksanakan berbagai aktivitas yang diperlukan (Morton & Pentico, 1993). *Work schedule* mengacu pada hari – hari per minggu dan jam – jam per hari yang dimiliki individu dan diharapkan berada ditempat kerja mereka. Terdapat dua jenis kendala yang dihadapi dalam masalah penjadwalan, yaitu keterbatasan teknologi urutan pengerjaan job atau routing dan batas kapasitas sumber daya yang tersedia (Baker, 1974).

Dalam penerapannya terdapat beberapa jenis *work schedule* yang pada umumnya digunakan (Doyle, 2021). Diantaranya adalah sebagai berikut:

#### a. *Full-time work schedule*

Jadwal kerja ini pada umumnya dilakukan dengan sebagian besar waktu karyawan akan bekerja pada shift yang sama setiap minggu. Jadwal ini bervariasi pada setiap perusahaan yang pada umumnya dilaksanakan pada pukul 09.00 – 17.00.

#### b. *Part-time work schedule*

Jadwal kerja ini merupakan jadwal yang memiliki waktu kurang dari jadwal normal. Jadwal ini memungkinkan fleksibilitas yang lebih tinggi sehingga dapat mempertahankan tanggung jawab lainnya diluar

pekerjaan. Jam kerja yang digunakan tidak menentu dan tidak konsisten setiap minggunya.

c. *Fixed work schedule*

Merupakan jadwal kerja yang pada umumnya terdiri dari jumlah jam dan hari yang sama setiap minggunya. Jadwal kerja ini cenderung konsisten pada jam dan hari kerja sesuai dengan kesepakatan dari perusahaan.

d. *Flexible work schedule*

Jadwal kerja ini lebih fleksibel dibandingkan dengan jadwal kerja lainnya. Karyawan dan perusahaan bekerja sama dalam menentukan jumlah jam dan hari kerja bagi karyawan. Hal ini bergantung pada kebijakan perusahaan, karyawan diharapkan bekerja pada jumlah jam minimum dan shift dapat dialihkan dengan rekan kerja untuk memenuhi kebutuhan jam kerja yang telah ditentukan.

e. *Rotating shift work schedule*

Jadwal ini menggerakkan karyawan dalam pergantian beberapa *shift*. Pergantian ini membantu dalam mendistribusikan shift yang berbeda di antara semua karyawan sehingga tidak ada yang merasa terbebani dalam shift yang kurang diinginkan. Namun jadwal kerja ini juga dapat menjadi rumit bagi karyawan karena secara tidak langsung akan mengubah pola hidup karyawan seperti jam tidur dan jam makan karena jadwal kerja yang terus berganti.

#### 2.1.4 *Work Schedule Control*

*Work schedule control* (kontrol jadwal) didefinisikan sebagai kemampuan untuk menentukan kapan individu bekerja, dimana melakukan pekerjaan, dan cara mereka bekerja selama beberapa waktu (Kelly & Moen, 2007). Individu yang memiliki sedikit kontrol atas jadwal pekerjaannya akan cenderung mengalami ketegangan psikologis dan fisik (Robert A. Karasek, 1979). Kontrol pekerjaan dan tuntutan pekerjaan berkaitan dengan kesehatan mental dan kesehatan fisik. Sebaliknya, individu yang memiliki kontrol tertentu atas jadwal pekerjaannya cenderung akan merasa lebih puas dengan jadwal kerja mereka.

Kontrol yang dimiliki memediasi hubungan antara ketersediaan jadwal yang fleksibel dan mengurangi *work-family conflict* (Thomas & Ganster, 1995). *Work schedule* dipandang sebagai karakteristik lingkungan kerja yang dapat secara positif mempengaruhi sikap individu mengenai pekerjaan mereka. Hal ini tentu dapat memotivasi mereka untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik (Swanberg et al., 2011). Kontrol yang dimiliki karyawan terhadap jadwal kerja mereka merupakan faktor yang dapat memberikan dampak pada pekerjaan didalam keluarga dan kehidupan lainnya (Fenwick & Tausig, 2001; Kelly & Moen, 2007). Kurangnya *work schedule control* memiliki hubungan yang negatif dengan *work-family conflict* (Fenwick & Tausig, 2001; Greenhaus & Beutell, 1985).

### 2.1.5 *Work-Family Conflict*

*Work-family conflict* merupakan suatu bentuk konflik peran yang mempengaruhi dan memberikan tekanan peran pekerjaan dan peran dari keluarga yang saling bertentangan (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik peran atau *role conflict* mempunyai arti sebagai stimulus yang dapat menyebabkan individu merasa tertekan ketika memiliki peran yang berlebihan, sehingga tidak dapat memenuhi berbagai peran sekaligus. Selain itu terdapat konflik peran yang disebut dengan *inter-role conflict* yang muncul ketika ada tekanan yang berlawanan dari partisipasi peran yang berbeda (Greenhaus & Beutell, 1985).

*Work-family conflict* terdiri atas dua bentuk yakni *work interfering with family* dan *family interfering with work* (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work interfering with family* merupakan konflik yang terjadi ketika adanya aktivitas pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab individu dalam lingkungan keluarga (Frone et al., 1992). Contohnya yaitu ketika karyawan membawa beberapa tugas pekerjaan kerumah agar dapat menghabiskan waktu dengan keluarga. Kemudian *family interfering with work* merupakan konflik yang timbul ketika adanya aktivitas dan tanggung jawab dalam keluarga yang mengganggu aktivitas pekerjaan individu (Frone et al., 1992). Contohnya yaitu ketika karyawan yang harus meninggalkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan untuk merawat keluarga yang sedang sakit.

Dalam *work-family conflict* terdapat tiga dimensi utama yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict* (Kelloway et al.,

1999). *Time-based conflict* terjadi ketika adanya tuntutan waktu berlebihan seperti bekerja lembur yang melewati waktu kerja normal yang dapat menghambat peran dalam keluarga. Selanjutnya yaitu *strain-based conflict* terjadi ketika adanya tekanan dan ketegangan pada satu hal ditumpahkan pada hal lainnya sehingga mengalami konflik, seperti mengambil cuti yang disebabkan oleh adanya keluarga yang sakit. Sementara itu, *behavior-based conflict* mengacu pada perilaku individu yang berkaitan dengan kedua peran yaitu peran pekerjaan dan peran keluarga.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* (Frone et al., 1992):

a. Tekanan sebagai orang tua

Tekanan yang dimiliki individu sebagai orang tua adalah beban sebagai orang tua dalam perannya di keluarga. Beban yang dimiliki berupa beban rumah tangga karena anak belum dapat membantu dan tidak jarang menimbulkan masalah.

b. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua dalam perannya mengurus dan menjaga anak ketika dibutuhkan oleh anak.

c. Campur tangan pekerjaan

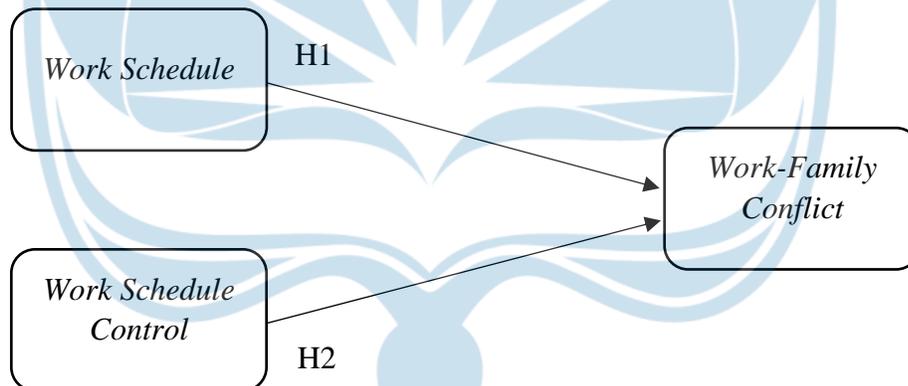
Campur tangan pekerjaan yaitu ketika pekerjaan yang dimiliki individu mencampuri kehidupan keluarganya. Hal ini berupa

permasalahan – permasalahan dalam pekerjaan yang mengganggu hubungan keluarga.

## 2.2 Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini, *work schedule* dan *work schedule control* berfungsi sebagai variabel independen dan *work-family conflict* berfungsi sebagai variabel dependen. Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat digambarkan kerangka penelitian adalah sebagai berikut:

**Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian**



## 2.3 Hipotesis Penelitian

### 2.3.1 Pengaruh *Work Schedule* terhadap *Work-Family Conflict*

*Work schedule* mengacu pada waktu kerja yang dimiliki individu untuk berada ditempat kerja mereka. *Work schedule* yang tidak standar dapat memberikan dampak negatif dan mempengaruhi biologis dan sosial karyawan

(Beutell & O'Hare, 2018). Berdasarkan JD-R model, *work schedule* merupakan salah satu bentuk dari *job demands* yang dapat mempengaruhi peran pekerjaan dan peran keluarga. *Work schedule* tertentu terkadang kurang cocok dengan kehidupan keluarga sehingga dapat menimbulkan *work-family conflict*.

*Job demands* berupa *work schedule* yang tidak sesuai dapat mempengaruhi munculnya *work-family conflict*. Beberapa peneliti menjelaskan adanya pengaruh *work schedule* terhadap *work-family conflict*. Bekerja dengan jadwal yang tidak standar membuat karyawan cenderung mengalami *work-family conflict* (Wilson et al., 2007). *Work schedule* berkontribusi dalam munculnya *work-family conflict* yang disebabkan oleh banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja sehingga tidak tersedianya waktu bagi keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Berdasarkan pemaparan di atas maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H1: Terdapat pengaruh positif *Work Schedule* terhadap *Work-Family Conflict* pada karyawan di Laci Restaurant.**

### **2.3.2 Pengaruh *Work Schedule Control* terhadap *Work-Family Conflict***

*Work schedule control* merupakan resources yang memungkinkan individu untuk memenuhi demands yang ada (Beutell & O'Hare, 2018). Kontrol yang dimiliki individu terhadap jadwal kerja tentu akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Namun, kurangnya kontrol yang dimiliki dapat menurunkan kepuasan dalam bekerja sehingga menjadikannya beban pekerjaan. Hal ini

tentu dapat mempengaruhi interaksi antara peran pekerjaan dan peran keluarga. Sesuai dengan JD-R model, kurangnya *resources* (*work schedule control*) yang dimiliki akan menyebabkan menurunnya kesejahteraan individu.

Kurangnya *resources* berupa *work schedule control* dapat memicu munculnya *work-family conflict*. Hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan ketika tidak terpenuhinya *demands* yang ada. Kontrol yang dimiliki oleh karyawan atas jadwal kerja mereka merupakan faktor penting yang mempengaruhi hubungan pekerjaan terhadap keluarga dan bidang kehidupan lainnya (Fenwick & Tausig, 2001; Kelly & Moen, 2007). Kurangnya *work schedule control* memiliki hubungan yang negatif dengan *work-family conflict* (Fenwick & Tausig, 2001; Greenhaus & Beutell, 1985). Berdasarkan pemaparan di atas maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H2: Terdapat pengaruh negatif *Work Schedule Control* terhadap *Work-Family Conflict* pada karyawan di Laci Restaurant.**