

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. *Work-Family Conflict* (WFC)

*Work-family conflict* (WFC) memiliki beberapa definisi. Menurut Triaryati (2003), *work-family conflict* (WFC) merupakan suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

*Work-family conflict* (WFC) didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Kahn *et al.*, 1964, dalam Ahmad, 2008). Ketidakcocokan tersebut ditunjukkan dengan kenyataan partisipasi dalam peran pekerjaan dibuat lebih sulit berdasarkan partisipasi dalam peran keluarga dan sebaliknya.

Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga (Murtiningrum, 2005). Misalkan saja, ayah yang terlalu bersemangat dalam bekerja sehingga tidak memiliki waktu untuk sekadar makan malam bersama anak atau pasangan suami istri yang setiap harinya berangkat kerja mulai pagi hari dan pulang pada larut malam, sehingga hanya bisa bertemu dalam kondisi yang sudah lelah yang memungkinkan tidak terjadinya komunikasi.

*Work-family conflict* (WFC) dibatasi dalam beberapa hal yaitu: 1) hubungan “*work-family*” mengandung arti seseorang memiliki peran dalam

pekerjaan dan keluarga, bukan hanya peran dalam pekerjaan; 2) adanya perbedaan antara nilai, hubungan sosial, dan kebutuhan dalam kehidupan pekerjaan atau keluarga yang dengan sendirinya dapat menimbulkan konflik; dan 3) adanya kejadian yang terjadi secara bersamaan dalam beberapa peran sehingga menimbulkan tekanan (peran dalam keluarga dan pekerjaan) (Amelia, 2007).

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985, dalam Triaryati, 2003) ada tiga jenis *work-family conflict* (WFC) sebagai berikut:

- 1) *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga);
- 2) *Strain-based conflict*. Terjadi saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya;
- 3) *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

## **2.2. Family-Work Conflict (FWC)**

Konflik keluarga-pekerjaan atau *family-work conflict* (FWC) didefinisikan sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan (Greenhaus dan Beutell, 1985). *Family-work conflict* (FWC) terjadi karena muncul ketidaksesuaian antara hal

yang ada dengan yang diharapkan. Pada wanita cenderung untuk melaporkan pekerjaan terganggu oleh keluarga. *Family-work conflict* (FWC) dapat mengarah kepada stres dalam bekerja karena memaksa seseorang untuk memerankan perilaku yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda, seperti menghabiskan waktu yang panjang dengan keluarga dan bekerja dalam waktu yang lama (Failasuffuddin, 2003).

Keluarga mengganggu pekerjaan, artinya sebagian besar waktu dan perhatian digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan (Murtiningrum, 2005). Misalkan saja, saat ada anggota keluarga yang sakit keras atau anak yang demam tinggi. Hal tersebut akan menjadi beban pikiran dan menyebabkannya tidak bisa maksimal dalam melakukan pekerjaan. Bahkan memungkinkan bagi orang tersebut untuk melakukan suatu kesalahan yang fatal yang dapat berakibat pada pemutusan kerja.

Menurut Yang, Chen, Choi, dan Zou (2000, dalam Triaryati, 2003), tuntutan keluarga dipengaruhi oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga, dan tentunya jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota keluarga lainnya. Misalkan saja, bayi, anak berkebutuhan khusus, maupun anggota keluarga yang sakit maupun sedang dalam kondisi psikologis yang buruk, seperti trauma akibat kecelakaan maupun kematian.

### **2.3. Faktor Pekerjaan**

Faktor pekerjaan menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dapat memberikan peran bagi para karyawan yang melakukannya, dimana peran

pekerjaan ditanam oleh keadaan atau kondisi yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut (Rosidah, 2009, dalam Susanti, 2013).

a. Komitmen waktu kerja

Komitmen waktu kerja berkaitan dengan intensitas *work-family conflict* (WFC). Salah satu bentuk umumnya diukur dari *work-family conflict* (WFC) berdasarkan waktu konflik. Konflik terjadi ketika jumlah waktu yang dihabiskan untuk menjalankan satu peran membuat sulit untuk memenuhi kebutuhan peran lain (Greenhaus dan Beutell, 1985, dalam Ahmad, 2008). Menurut Parasuraman & Simmers (2001, dalam Susanti, 2013), komitmen waktu kerja adalah lamanya waktu yang digunakan oleh karyawan dalam bekerja di kantor, mengerjakan pekerjaan kantor di rumah, dan melakukan perjalanan dinas.

b. Fleksibilitas kerja

Casey dan Chase (2004, dan Allen, 2001, dalam Ahmad, 2008) menekankan pentingnya pengaturan kerja yang fleksibel, termasuk fleksibilitas jadwal kerja. Anderson, Coffey, dan Byerly (2002, dan Carnicer, Sanchez, Perez, dan Jimenez, 2004, dalam Ahmad, 2008) berpendapat dengan adanya fleksibilitas jadwal kerja memiliki hubungan negatif dengan *work-family conflict* (WFC). Menurut Hustinx & Lammertyn (2004, dalam Susanti, 2013), fleksibilitas waktu kerja merupakan cara untuk mengatasi permasalahan waktu yang dihadapi karyawan. Dengan fleksibilitas waktu kerja, waktu kerja tidak dibatasi seperti jam

kerja pada umumnya tetapi dapat disesuaikan dengan kebutuhan lain asal tugas utama dalam pekerjaan terselesaikan.

#### **2.4. Faktor Keluarga**

Faktor keluarga tercermin dari adanya hubungan antara orang tua dan anak. Saat kedudukan orang tua sama-sama bekerja dan memiliki anak, menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga, maka orang tua akan mengalami kesulitan untuk dapat membagi waktu dalam bekerja (Benin dan Nienstedt dalam Parasuraman dan Simmers, 2001, dalam Susanti, 2013).

##### **a. Jumlah anak**

Beberapa aspek dari struktur keluarga berhubungan dengan *work-family conflict* (WFC) termasuk menjaga tanggung jawab, terutama merawat anak-anak tua dan cacat atau orang dewasa dengan tahap siklus hidup. Kehadiran anak-anak di rumah tangga berhubungan positif dengan *work-family conflict* (WFC) (Carnicer *et al.*, 2004, dalam Ahmad, 2008). Menurut Parasuraman dan Simmers (2001, dalam Susanti, 2013) tuntutan pengasuhan tercermin dari jumlah dan umur anak mulai dari umur anak yang paling kecil. Tuntutan pengasuhan tertinggi terjadi pada orang tua yang memiliki bayi dan anak-anak pra sekolah, tuntutan yang lebih rendah pada orang tua yang memiliki anak usia sekolah dan terendah pada orang tua yang memiliki anak usia dewasa dan tidak lagi tinggal bersama orang tuanya.

Kim dan Ling (2001, dalam Susanti, 2013) yang menyatakan bahwa peran keluarga dapat dilihat dari jumlah anak dan juga usia mereka, serta dukungan keluarga. Kim dan Ling (2001, dalam Susanti, 2013) menyebutkan bahwa pasangan orang tua yang memiliki anak, lebih mudah mengalami *work-family conflict* (WFC) daripada pasangan yang belum memiliki anak. Carnicer *et al.* (2004, dalam Ahmad, 2008) mengatakan kehadiran anak-anak di rumah tangga berhubungan positif dengan *work-family conflict* (WFC).

#### b. Keterlibatan keluarga

Penelitian telah menunjukkan keterlibatan keluarga, yang mengacu pada sejauh mana individu mengidentifikasi kebersamaan keluarga, kepentingan relatif dari keluarga untuk citra diri dan konsep diri individu, dan komitmen individu untuk keluarga, yang berhubungan dengan konflik. Carlson dan Kacmar (2000, dalam Ahmad, 2008) menemukan karyawan yang lebih terlibat atau diredam dalam domain keluarga mengalami gangguan keluarga lainnya dengan konflik pekerjaan. Greenhaus, Parasuraman, dan Collins (2001) menemukan hubungan positif antara keterlibatan keluarga dengan *work-family conflict* (WFC), hubungan yang lebih kuat untuk laki-laki daripada perempuan. Menurut Parasuraman & Simmers (2001, dalam Susanti, 2013), rasa keterlibatan keluarga tercermin dalam menyikapi seberapa penting arti keluarga bagi dirinya dan atau keterlibatan psikologis yang berkaitan dengan peran terhadap keluarganya.

## 2.5. Faktor Individu

*Locus of control* atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan dan kepercayaannya terhadap keberhasilan diri. *Locus of control* ini terbagi menjadi dua yaitu pengendalian internal dan eksternal. Menurut Lee (1990, dalam Ayudiati, 2010) *locus of control* internal adalah keyakinan seseorang bahwa di dalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap-tiap masalah dalam bekerja.

Menurut Lee (1990, dalam Ayudiati, 2010) individu yang *locus of control* eksternalnya cukup tinggi akan mudah jatuh pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan memandang masalah-masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang-orang yang berada di sekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam selalu mengancamnya. Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu semacam ini akan menilai kegagalan sebagai semacam nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal

adalah individu yang yakin mereka merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

## **2.6. Penelitian Terdahulu**

### **a. Faktor Pekerjaan**

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen waktu kerja berhubungan dengan intensitas *work-family conflict* (WFC) yang dialami oleh karyawan (Ahmad, 2008). Salah satu bentuk umumnya mengukur *work-family conflict* (WFC) berbasis waktu, yang didefinisikan sebagai konflik yang terjadi ketika jumlah waktu yang dihabiskan untuk menjalankan satu peran membuat sulit untuk memenuhi tanggung jawab peran lainnya (Greenhaus dan Beutell, 1985, dalam Ahmad, 2008). Jam kerja yang panjang bisa memiliki konsekuensi negatif bagi keluarga dan bagi para pekerja yang berjuang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan peran keluarga. Greenhaus dan Beutell (1985, dalam Ahmad, 2008) menyatakan bahwa konflik terjadi ketika jumlah waktu yang dihabiskan untuk menjalankan satu peran membuat sulit untuk memenuhi kebutuhan peran lain

### **b. Faktor Keluarga**

Kehadiran anak-anak di rumah tangga berhubungan positif dengan *work-family conflict* (WFC) (Carnicer et al., 2004, dalam Ahmad, 2008). Greenhaus,



Parasuraman, dan Collins (2001) menemukan hubungan positif antara keterlibatan keluarga dengan *work-family conflict* (WFC), hubungan yang lebih kuat untuk laki-laki daripada perempuan

Duxbury dan Higgins (2003, dalam Ahmad, 2008) menemukan karyawan pria maupun wanita di Kanada yang memiliki tanggung jawab merawat keluarga lebih berdampak *work-family conflict* (WFC). Carnicer *et al.*, (2004, dalam Ahmad, 2008) menemukan bahwa karyawan dengan tanggung jawab perawatan anak lebih berisiko mengalami stres. Kehadiran anak-anak dalam rumah tangga juga positif terkait dengan timbulnya *work-family conflict* (WFC).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa keterlibatan keluarga, yang mengacu pada sejauh mana individu mengidentifikasi keluarganya, kepentingan relatif keluarga untuk dirinya, komitmen untuk keluarganya, dan yang berhubungan dengan *work-family conflict* (WFC). Sebagai contoh, seorang ibu yang memiliki anak yang sedang sakit mungkin tidak mampu berhenti memikirkan anaknya meskipun dia harus berada di tempat kerja dan memenuhi tanggung jawab perannya di tempat kerja. Carlson dan Kacmar (2000, dalam Ahmad, 2008) menemukan bahwa karyawan yang lebih terlibat atau berada dalam domain keluarga akan mengalami gangguan dari keluarga yang lebih banyak dari konflik kerja.

### c. Faktor Individu

Selain pekerjaan dan faktor-faktor yang terkait dengan keluarga, sejumlah faktor individu dapat memberikan kontribusi untuk *work-family conflict* (WFC).

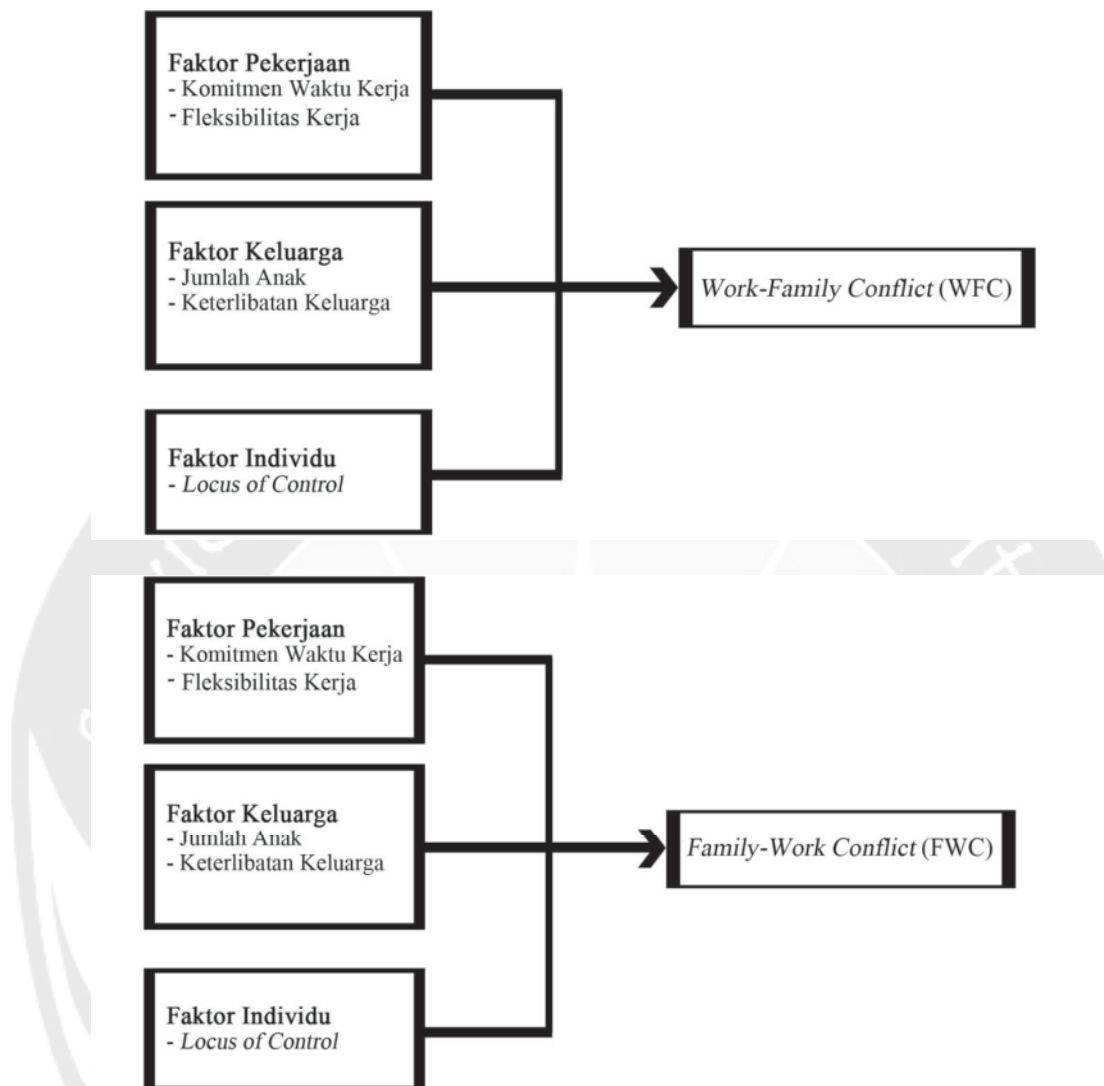
Penggabungan nilai-nilai individu ke dalam penelitian *work-family conflict* (WFC) menjadi penting karena nilai-nilai peran hidup sangat penting untuk mengatur makna dan tindakan seseorang dalam bekerja (Carlson dan Kacmar, 2000, dalam Ahmad, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005) menjelaskan bahwa pengaruh pengendalian terhadap manusia bukan hanya sekedar proses sederhana namun tergantung pada pengendalian itu sendiri dan pada apakah individu menerima hubungan sebab akibat antara perilaku yang memerlukan pengendalian.

Sampai saat ini, hanya beberapa studi yang telah meneliti hubungan antara *locus of control* dan *work-family conflict* (WFC). Sebuah studi tentang perempuan Malaysia yang bekerja dengan keluarga mengungkapkan bahwa seseorang dengan *locus of control* internal kurang memungkinkan untuk mengalami *work-family conflict* (WFC) (Noor, 2002, dalam Ahmad, 2008). Andreassi dan Thompson (2007, dalam Ahmad, 2008) melakukan penelitian yang lebih baru pada karyawan di Amerika Serikat dan menemukan bahwa seseorang dengan *locus of control* internal berhubungan negatif dengan *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC).

## **2.7. Kerangka Penelitian**

Penelitian ini menguji pengaruh faktor pekerjaan, faktor keluarga, dan faktor individu terhadap timbulnya *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC).



**Gambar 2.1**

Prediktor *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC) (Ahmad, 2008, (modifikasi)).

Gambar 2.1 mendeskripsikan hubungan antara faktor pekerjaan, keluarga, dan individu dengan *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC). Garis yang menghubungkan faktor pekerjaan, faktor keluarga, dan faktor individu

dengan *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC) menggambarkan hubungan antara variabel-variabel ini.

*Work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC) dapat timbul sebagai dampak adanya faktor pekerjaan, keluarga, dan individu. Hubungan antara faktor pekerjaan (komitmen waktu kerja dan fleksibilitas kerja), faktor keluarga (jumlah anak dan keterlibatan keluarga), dan faktor individu yaitu *locus of control* (variabel independen) dengan *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC) (variabel dependen) dapat positif atau negatif. Hubungan positif menunjukkan variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap timbulnya *work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC). Adanya ketidakseimbangan dalam menjalankan peran-peran tersebut dapat menimbulkan *work-family conflict* (WFC) atau *family-work conflict* (FWC).

Menurut Bodra (1994, dalam Hasibuan, 2008) menyatakan faktor individu adalah faktor yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin. *Work-family conflict* (WFC) terdiri dari dua arah yaitu WIF dan FIW (Martin *et al.*, 2002, dalam Amelia, 2007). *Work to family conflict* atau "*Work interfering with family*" conflict (WFC/WIF) terjadi ketika pekerjaan seseorang mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarganya. *Family to work conflict* atau "*Family interfering with work*" conflict (FWC/FIW) terjadi ketika keluarga seseorang mempengaruhi atau mengganggu kehidupan pekerjaannya. *Work-family conflict* (WFC) dan *family-work conflict* (FWC) adalah bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran lingkungan keluarga dan pekerjaan yang saling bertentangan.

## 2.8. Hipotesis

Ketika seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usahanya, dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaan (Frone, 2000, dalam Triaryati, 2003). Jadwal kerja yang tidak fleksibel juga akan menimbulkan *work-family conflict* (WFC) (Pleck dkk, dalam Greenhaus dan Beutell, 1985). Parasuraman dan Simmers (2001, dalam Susanti, 2013) mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat peran pekerjaan maka dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya *work-family conflict* (WFC).

Karakteristik peran keluarga yang mengharuskan seseorang menghabiskan sebagian besar dari waktunya dalam aktivitas keluarga dapat menghasilkan *work-family conflict* (WFC). Herman dan Gyllstrom (1977) dalam Greenhaus dan Beutell (1985) menemukan bahwa orang-orang yang menikah lebih banyak mengalami *work-family conflict* (WFC) dibandingkan dengan mereka yang tidak menikah. Selanjutnya diperkirakan mereka yang memiliki anak akan mengalami *work-family conflict* (WFC) yang lebih besar ketimbang mereka yang belum memiliki anak. Tanggung jawab yang besar dalam perkembangan anak mungkin akan menjadi kontributor yang besar bagi *work-family conflict* (WFC).

Menurut Hjele dan Ziegler, 1981; Baron dan Byrne (1994, dalam Wati, 2009, dalam Prasetyo, 2010) *locus of control* diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. Individu dengan *locus of control* internal akan memiliki pemikiran

yang lebih sehat dan lebih banyak terlibat dengan lingkungan sekitarnya (Andriyani, 2003, dalam Ayudiati, 2010). Individu yang memiliki *locus of control* eksternal lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya.

Komitmen waktu kerja, fleksibilitas kerja, jumlah anak, keterlibatan keluarga, dan *locus of control* seluruhnya mungkin menghasilkan tekanan untuk berpartisipasi dalam peran pekerjaan atau peran keluarga. Oleh karena itu dapat dirumuskan sebuah hipotesis:

H1: Ada pengaruh faktor pekerjaan, keluarga, dan individu yang signifikan terhadap *work-family conflict* (WFC).

Konflik keluarga terhadap pekerjaan *family-work conflict* (FWC) terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja. Contoh tekanan keluarga seperti: memiliki anak-anak yang masih kecil sehingga tanggung jawab utamanya adalah bagi anak-anak, memiliki tanggung jawab merawat orang tua, adanya konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota-anggota keluarga. (Greenhaus, 2002).

Penelitian Aini (2002) menemukan konflik keluarga berpengaruh positif pada konflik pekerjaan, yang berarti terjadinya konflik keluarga akan mendorong terjadinya konflik pekerjaan, yang berpotensi mengurangi tingkat kepuasan kerja. Faktor keluarga tercermin dari adanya hubungan antara orang tua dan anak. Saat kedudukan orang tua yang sama-sama bekerja dan memiliki anak menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga, maka orang tua akan mengalami kesulitan untuk

dapat membagi waktu dalam bekerja (Parasuraman dan Simmers, 2001, dalam Susanti, 2013). Oleh karena itu dapat dirumuskan sebuah hipotesis:

H2: Ada pengaruh faktor pekerjaan, keluarga, dan individu yang signifikan terhadap *family-work conflict* (FWC).

