

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Work-Family Conflict

1. Definisi *Work-Family Conflict*

Work family conflict adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga, dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energy yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Frone (1997) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang.

Frone (Triaryati, 2003) mengatakan bahwa *work-family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. Contohnya saat seorang wanita yang sudah memiliki anak harus berkewajiban mengurus anak dirumah namun juga memilih untuk menjadi wanita karier, akan terjadi konflik peran dimana tuntutan peran sebagai seorang ibu dan wanita karier berbeda. Wanita yang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dipengaruhi juga oleh kemampuannya memnuhi tuntutan sebagai ibu.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah

anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain (Yang, Chen, dkk, 2000)

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* merupakan salah satu bentuk dari konflik peran dimana secara umum dapat didefinisikan sebagai kemunculan stimulus dari dua tekanan peran. Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Sehingga mengakibatkan individu sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain.

2. Dimensi-dimensi *Work Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) menggambarkan tiga dimensi *work-family conflict* yaitu :

- a) *Time-Based Conflict* (konflik berdasarkan waktu), yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. Dalam hal ini, menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktu terbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan keduanya tidak sesuai. Contohnya yaitu ketika seorang wanita menghabiskan waktu bekerja lebih lama akan mengganggu waktunya dalam mengatur perannya sebagai ibu atau istri dirumah. Waktu bekerja yang lebih

lama otomatis akan mengurangi kuantitas dan kualitas peran yang harus dijalankannya di rumah.

- b) *Strain Based Conflict* (konflik berdasarkan tekanan) yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stress, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala. Contohnya yaitu ketika seorang wanita pekerja yang memiliki beban kerja yang sangat berat menimbulkan stress yang akan mengganggu peran atau tugas yang harus dijalankannya dirumah.
- c) *Behavior Based Conflict* (konflik berdasarkan perilaku) yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika dirumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain. Contohnya yaitu seorang pekerja wanita yang harus bekerja dengan cepat saat di tempat kerja akan terbawa cara kinerjanya tersebut saat berperan menjadi ibu atau istri dirumah.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict*

Stoner dan Charles (Suharmono & Natalia, 2015) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict*, yaitu :

a) Tekanan waktu

Tekanan waktu adalah jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu peran akan mempengaruhi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan peran yang lain. Semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.

b) Ukuran keluarga dan dukungan keluarga

Ukuran keluarga yaitu jumlah anggota atau individu yang terdapat dalam sebuah keluarga. Semakin banyak anggota keluarga maka semakin akan memungkinkan banyak konflik. Sedangkan dukungan keluarga adalah bentuk motivasi dan dorongan serta penguatan yang diberikan keluarga kepada individu khususnya wanita yang bekerja dan mengurus keluarga, semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.

c) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini harus diterima, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.

d) Kepuasan pernikahan

Kepuasan pernikahan yaitu sejauh mana pasangan yang menikah merasakan dirinya tercukupi dan terpenuhi dalam hubungan yang dijalani. Terdapat asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.

e) *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan. Hal ini mungkin saja mempengaruhi *work family conflict* seseorang.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict*, dapat disimpulkan bahwa tekanan waktu dapat mempengaruhi *work-family conflict* yang akan dihubungkan dengan beban kerja khususnya *temporal demand* (tuntutan waktu).

B. Beban Kerja

1. Definisi Beban Kerja

Hart & Staveland (Tarwaka, 2011) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Hart dan Staveland (Nussbaum, 2007) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang diterima. Beban kerja itu dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental.

Everly (Munandar, 2001) juga mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerjaan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerjaan. Beban kerja fisik atau mental yang harus melakukan terlalu banyak pekerjaan, merupakan kemungkinan sumber stres pekerja.

Permendagri No. 12/2008 (Sitepu, 2013) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

2. Dimensi Beban Kerja

Hart dan Staveland (Tarwaka, 2011) membagi beban kerja fisik dan mental menjadi enam dimensi yaitu :

- a) *Mental demand* (tuntutan mental), yaitu besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari. Pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, dan longgar atau ketat. Contohnya yaitu pekerja wanita yang membutuhkan *skill* yang cukup rumit dalam memproduksi produk perusahaan
- b) *Physical demand* (tuntutan fisik), yaitu besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas. Contohnya yaitu mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan dan lainnya.
- c) *Temporal demand* (tuntutan waktu), yaitu jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan atau santai atau cepat, dan melelahkan. Contohnya yaitu tekanan yang diperoleh dari perusahaan terkait tuntutan pekerjaan atau target produksi.
- d) *Performance* (performansi), yaitu seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya. Contohnya yaitu ketika pekerja wanita merasa dapat memenuhi target dari perusahaan sehingga merasa puas terhadap pekerjaannya.

- e) *Effort* (tingkat usaha), yaitu usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan. Contohnya yaitu pekerja wanita yang membutuhkan banyak tenaga untuk mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.
- f) *Frustration level* (tingkat frustrasi), yaitu seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan. Contohnya yaitu perasaan lelah, terganggu atas beratnya beban pekerjaan seorang wanita yang bekerja.

Sedangkan menurut Wickens dan Hollands (Wulanyani, 2013) tiga dimensi beban kerja adalah:

- a) *Time load* atau beban waktu yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas. Contohnya yaitu jumlah waktu yang tersedia untuk melakukan suatu tugas tertentu seperti menjahit.
- b) *Mental effort* atau beban usaha mental, yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Contohnya pekerjaan sebagai buruh pabrik garmen dituntut untuk tetap focus, berkonsentrasi, tidak mudah menyerah.
- c) *Psychological stress* atau beban tekanan psikologis yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi. Contohnya yaitu ketika buruh dituntut untuk menyelesaikan

pekerjaan dalam rentang waktu yang singkat akan menimbulkan perasaan frustrasi.

C. Hubungan Beban Kerja dengan *Work-Family Conflict*

Work family conflict adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus &Beutell, 1985). Sedangkan beban kerja menurut Hart & Staveland (Tarwaka, 2011) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Aspek-aspek yang terdapat dalam beban kerja antara lain tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan waktu, performansi, tingkat usaha dan tingkat frustrasi.

Tuntutan mental berupa aktivitas mental dan perseptual yang tinggi didalam pekerjaan akan mendorong munculnya *work family conflict*. Menurut Praptadi (2017) seorang pekerja yang memiliki kelelahan bekerja akibat tuntutan mental cenderung akan mengalami *work family conflict* sehingga dapat berujung dengan keputusan untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini diakrenakan sulitnya mengatur waktu anata pekerjaan dan keluarga.

Kemudian tuntutan fisik yang berupa aktivitas fisik yang dilakukan didalam pekerjaan seperti menarik, memotong, menjalankan suatu alat yang dilakukan dalam intensitas yang tinggi akan menimbulkan kelelahan fisik bagi pekerja. Hal ini membuat terlalu banyak energi yang digunakan untuk

bekerja sehingga akan mengganggu kemampuan menyelesaikan pekerjaan rumah tangga. Schaufeli (2009) menjelaskan bahwa kelelahan kerja baik secara fisik maupun mental akan memunculkan *work family conflict* bagi yang menjalaninya. Tuntutan fisik yang tinggi akan menyebabkan kelelahan berupa kurangnya konsentrasi sehingga mengganggu pekerja mengatur waktu dengan keluarga.

Tuntutan waktu bekerja merupakan hal yang berpengaruh pada *work-family conflict*. Peneliti menunjukkan bahwa pengaruh paling krusial pada keprofesionalan bekerja dalam sebuah keluarga ditunjukkan dengan seberapa besar waktu yang digunakan oleh seorang individu untuk pekerjaan dan karir profesionalnya. Menurut Carlson (2011) beberapa penelitian menunjukkan semakin lama waktu bekerja akan semakin meningkatkan *work-family conflict*. Peningkatan waktu bekerja, tingginya keterlibatan dalam pekerjaan dan stress kerja memperdalam *work-family conflict*. Dugan (2012) mengatakan bahwa wanita yang bekerja kurang dari 20 jam per minggu akan kurang mengalami *work-family conflict*, sedangkan wanita yang bekerja 45 jam per minggu lebih banyak akan mengalami konflik antara wanita dan pria. Tidak hanya waktu kerja, tetapi juga beban kerja yang berat menyebabkan *work-family conflict*. Perjalanan bisnis yang memakan waktu lama juga akan mempengaruhi *time-based conflict*.

Performansi yaitu seberapa besar keberhasilan dan kepuasan seseorang dalam pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Christine (2010) menjelaskan bahwa semakin baik performa kerja seseorang maka

akan semakin rendah *work family conflict* yang mungkin dialaminya. Apabila seorang pekerja sudah merasa berhasil dan puas menjalankan tugas-tugas yang diberikan akan mengurangi dampak *work family conflict*.

Tingkat usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental untuk mencapai performa kerja yang diinginkan akan mempengaruhi *work family conflict*. Seorang pekerja yang mengeluarkan seluruh usaha dalam mencapai level performa kerja yang diinginkan akan kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Ariani (2017) menunjukkan semakin besar tingkat usaha yang diberikan seseorang kedalam pekerjaannya maka akan mengganggu tingkat usaha yang akan diberikan kedalam keluarganya. Hal ini mendorong munculnya *work family conflict*.

Selanjutnya tingkat frustrasi berupa perasaan tidak aman, terganggu, tersinggung yang dirasakan dalam bekerja akan mendorong munculnya tingkat frustrasi yang sama pada saat mengurus keperluan rumah tangga. Menurut Ariani (2017) perasaan frustrasi yang dialami saat bekerja memunculkan stress kerja yang selanjutnya akan berdampak pada *work family conflict*. Semakin tinggi tingkat frustrasi seseorang maka cenderung akan mengalami *work family conflict*.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara beban kerja dengan *work-family conflict* pada pekerja wanita perusahaan garmen Jawa Tengah.

