

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen adalah sebuah disiplin ilmu yang membahas bagaimana seseorang atau manajer menyelesaikan masalah melalui orang lain. Didalam manajemen terdapat beberapa fungsi manajemen yakni POAC (*planning, organizing, actuating, dan controlling*) selain pengertian diatas manajemen juga diartikan sebagai cara seorang manajer mencapai tujuan- tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu sendiri (Marry Parker Pollet) (Handoko, 2014).

Sedangkan manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian yang memiliki peranan penting didalam perusahaan karena merupakan proses pembentukan karyawan yang mampu mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan dengan proses diantaranya penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan. (French, 1974) (Handoko, 2014) Manajemen sumber daya manusia dianggap suatu hal yang sangat penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena untuk mengukur keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari seberapa baiknya kinerja karyawan yang ada diperusahaan tersebut, karenanya sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian khusus dari manajemen agar terciptanya karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

Berikut adalah beberapa landasan hukum menurut Undang-Undang tenaga kerja Republik Indonesia no. 13 tahun 2013 :

1. BAB 1 pasal 1 no 2 menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.
2. BAB II pasal 4 pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk :
 - a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
 - b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
 - c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
 - d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.
3. BAB III pasal 5 dan 6 tentang kesempatan dan perilaku yang sama menyatakan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” dan “ setiap pekerjaan berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Penelitian ini dilakukan di PT. Tigaraksa dimana perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam mendistribusikan makanan dan perlengkapan rumah tangga, pakaian, gas dan buku. Untuk segmen makanan, perusahaan ini menjual dan mendistribusikan produk konsumen

melalui sub-distributor dan penjualan langsung ke outlet modern , yang bertempat di Soekarno-Hatta no. 606, Dekajati, Buahbatu, kota Bandung, Jawa Barat.

Berdiri pada tahun 1919 sebagai perusahaan perdagangan yang dijalankan oleh Mr Widjaja, yang merupakan bisnis keluarga secara bertahap berkembang beradaptasi dengan keadaan. Pada tahun 1960, ketiga anak laki-laki nya mengambil alih kendali dan mulai mengimpor produk konsumen sebagai tambahan bisnis utamanya, ekspor komoditas. Awal transformasi dari sebuah perusahaan dagang keluarga yang menyatukan penjualan dan distribusi usaha menjadi perusahaan yang terpisah dan mulai beroperasi pada tahun 1988 lalu menjadi perusahaan distribusi publik dengan mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya (kode TGKA) pada April 1990.

Meskipun usaha ini telah diwariskan dari generasi ke generasi, kami tetap mewarisi semangat keluarga. Perubahan Eksternal Lingkungan bisnis di Indonesia sebelum terjadi Perang Dunia ke-2 relatif kondusif. Keadaan berubah secara dramatis setelah Kemerdekaan Indonesia. Pada masa Perang Dingin, bisnis mencapai titik terendah selama tahun 1966. Namun perusahaan tetap bertahan dan pada awal tahun 1970-an seiring dengan ekonomi yang mulai berkembang, perusahaan juga ikut berkembang. Pada tahun 1998, ekonomi yang buruk serta krisis politik mengakibatkan perusahaan-

perusahaan hancur. Berbekal ketekunan dan semangat adaptif, perusahaan menang dan berhasil untuk bertahan hidup, berdiri tegak sampai hari ini.

Distribusi produk *consumer good* menjadi unit bisnis yang paling menonjol di PT. Tigaraksa satria, Tbk, disamping unit bisnisnya yang lain yaitu *educational produk*, *blue gas* dan *manufacturing services*. Peneliti melakukan penelitian di PT. Tigaraksa satria cabang Bandung divisi sales and distribution produk *consumer good*.

Seiring dengan semakin maju dan berkembangnya bisnis distribusi produk *consumer good*, Tigaraksa menjadi perusahaan yang besar dan diperhitungkan, baik di hadapan *principle* ataupun konsumen *retailer*. Distribusi susu formula bayi dan anak balita menjadi sangat khas dengan Tigaraksa, hal ini karena Tigaraksa adalah perusahaan yang sejak awal mendistribusikan produk susu formula dengan brand yang sangat familiar di masyarakat kelas menengah bawah yaitu SGM. Untuk produk kelas menengah ke atas Tigaraksa pun memiliki produk ^{andalannya} yaitu Nutrilon produksi PT. Nutricia Indonesia. Selain menjadikan produk susu formula bayi dan balita sebagai produk andalan, produk minuman, makanan, kesehatan dan pet food pun menjadikan distribusi produk yang dibawa Tigaraksa semakin merata di masyarakat.

Untuk segmen konsumen, outlet yang di *coverege* Tigaraksa sangat merata baik di *retail* modern maupun di *retail* tradisional. Hal ini lah yang

kemudian menjadikan PT. Tigaraksa semakin terdepan dalam bisnis distribusi.

Dalam hal pembangunan sumber daya manusia (SDM), PT. Tigaraksa satria merupakan perusahaan yang cukup peduli dan sangat baik dalam pengelolaan dan pengembangan karyawan. Pelatihan/training pengembangan kemampuan karyawan di setiap priode 1 tahun 2 kali menjadi hal yang senantiasa dilaksanakan, hal ini menjadikan karyawan PT. Tigaraksa Satria menjadi individu karyawan yang kompeten dalam pekerjaan yang dijalannya. Pencapaian KPI (*key perform indicator*) menjadi dasar ukuran kompetensi dan kompetisi.

Absensi harian menjadi semangat baru yang senantiasa dijaga. Hal tersebut sangatlah wajar, mengingat proses bisnis sales dan distribusi (divisi usaha dimana peneliti melakukan penelitian), adalah menjadikan achievement target sebagai ukuran kinerja. Target kerja tersebut memang diberikan periodik di setiap bulannya, hanya saja break down nya tetap diberikan harian/area coverege/salesman. Target tersebut akan terakumulasi secara otomatis ketika satu hari saja mereka tidak hadir bekerja. Hal inilah yang kemudian menjadikan sasleman PT. Tigaraksa satria seolah seperti sayang jika tidak masuk bekerja.

Peneliti memang tidak mendapatkan data absensi secara terperinci, mengingat kebijakan PT. Tigaraksa satria dalam administrasi adalah sentralisasai atau terpusat sehingga peneliti mengalami kesulitan dalam

mendapatkan data absensi. Namun berdasarkan apa yang kami lihat di setiap hari kerja karyawan, frekuensi ketidak hadirannya cenderung kecil atau bahkan tidak ada kecuali saat karyawan dalam keadaan sakit.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) (Wilson, 2012). Kinerja merupakan hal yang sangat relevan untuk dibahas karena merupakan keseluruhan efektivitas organisasi tergantung daripadanya dan individu itu sendiri dalam hal dipekerjakannya, dipertahankan dalam pekerjaannya serta berbagai imbalan yang akan diterima dengan kinerjanya. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan itu, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan. (Putri, 2013) (Sutanto & Mogi, 2011) Dari definisi di atas penulis dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keseluruhan pekerjaan tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya yang dilakukan oleh karyawan dengan berbagai syarat-syarat

pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi, kinerja menjadi sebuah ukuran efektivitas sebuah perusahaan.

Untuk menunjang peneliti dalam menggali informasi lebih lanjut mengenai masalah kinerja maka peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari 10 karyawan, berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut peneliti memperoleh tanggapan dari karyawan mengenai kinerja PT. Tigaraksa cabang Bandung, berdasarkan kuesioner yang dibagikan karyawan PT. Tigaraksa cabang Bandung cenderung menjawab indikator kinerja yang diberikan peneliti dengan jawaban setuju, dari ke enam indikator kinerja yaitu Kualitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kehadiran. Walau pada pertanyaan indikator kehadiran tidak lebih baik dari yang lain, karena ada sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju pada pertanyaan datang tepat waktu, namun secara keseluruhan menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Tigaraksa sudah cenderung bisa dikatakan cukup baik.

Work family conflict dapat didefinisikan sebagai suatu konflik dimana terjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga . Sedangkan individu itu sendiri harus memenuhi tuntutan salah satu peran yang nantinya akan menekan peran lain sehingga akan menyebabkan individu sulit membagi waktu dan sulit melaksanakan suatu peran karena ada tuntutan dari peran yang lainnya. (Greenhaus & Beutell, 1985) (Sutanto & Mogi, 2011)

(Greenhouse & Beutell, 1985) (Sutanto & Mogi, 2011)
mengidentifikasi tiga jenis *work family conflict* , yaitu :

1. *Time based conflict* adalah waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan salah satu tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga)
2. *Strain based conflict*, terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.
3. *Behaviour based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua tempat dimana manusia menjadi bagian dari keduanya untuk pemenuhan kebutuhan hidup seseorang, lingkungan keluarga merupakan hal yang paling penting bagi kehidupan seseorang karena keluarga mencurahkan segala bentuk kasih sayang dan perhatian yang di butuhkan oleh seseorang untuk mengembangkan dirinya dari motivasi dan do'a-do'a yang diberikan oleh keluarga, selain itu keluarga juga merupakan sekolah utama untuk membentuk pribadi seseorang, agar bisa berkomunikasi dengan baik dengan lingkungan selain keluarga, seberapa baik *human society* dengan implikasinya pada bisnis dan perekonomian tergantung pada keluarga (Guitian, 2009). Namun di sisi lain seseorang juga diharuskan untuk bekerja dan memiliki pekerjaan untuk menunjang kebutuhan hidup keluarga, untuk pemenuhan sandang, pangan dan papan yang merupakan kebutuhan primer yang harus dipenuhi.

Karyawan yang mengalami penurunan kinerja di era modern ini salah satu faktor yang melatar belakangnya adalah *work family conflict* atau konflik keluarga terhadap pekerjaan, karyawan memiliki kesulitan dalam membagi peran pekerjaan dan peran keluarga, dimana peran seorang suami harus bisa menjadi suami yang bertanggung jawab untuk istri dan anaknya agar bisa menjalankan perannya bukan hanya soal pemenuhan kebutuhan batin namun juga harus memenuhi kebutuhan lahir seperti kasih sayang dan perhatian serta menjadi ayah yang teladan bagi anak-anaknya dan suami yang menjadi pedoman bagi istrinya, namun disisi lain seperti yang sudah di tulis sebelumnya seorang suami juga harus bisa memenuhi kebutuhan lahir anggota keluarganya dengan cara memenuhi kebutuhan yang dapat menunjang kebutuhan hidup istri dan anaknya, seperti biaya untuk makan, sekolah dan asuransi yang harus dipenuhi dengan cara bekerja.

Tuntutan dalam hal pekerjaan biasanya berhubungan dengan beban pekerjaan yang berat dan berlebihan, seperti kurangnya waktu untuk mengerjakan suatu tugas pekerjaan namun waktu yang diberikan sangat terbatas (*deadline*) sedangkan tuntutan peran keluarga keluarga yang juga harus dipenuhi, dengan melihat uraian – uraian diatas maka *work family conflict* menjadi sangat menarik untuk diteliti, agar tingkat efektivitas kinerja karyawan dapat diukur karena pegawai yang memiliki konflik pekerjaan dan konflik keluarga yang tinggi dinilai akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Terjadinya pergeseran dari rumah tangga tradisional ke rumah tangga modern juga merupakan hal yang memiliki peranan penting. Dalam rumah tangga tradisional terdapat pembagian tugas yang jelas, yaitu suami (bapak) mencari nafkah sedangkan istri (ibu) bertugas mengelola rumah tangga dan anak. Dalam rumah tangga modern sudah terjadi pergeseran tugas antara tugas suami (bapak) dan tugas istri (ibu) dimana keduanya sama-sama bertugas mencari nafkah atau dalam kata lain tugas seorang ibu bukan lagi menjadi pengelola rumah tangga namun menjadi seorang wanita karier. Dengan seiring berkembangnya dunia pendidikan dan kesetaraan *gender* fenomena ini tidak dapat dihindari.

Untuk menunjang peneliti dalam menggali informasi lebih lanjut mengenai masalah *work family conflict* maka peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari 10 karyawan, berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data bahwa pada pegawai Tigaraksa cabang kota Bandung, dalam *time based conflict* cenderung merasakan bahwa waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan salah satu peran, dalam hal ini peran keluarga sudah terpakai untuk melaksanakan peran yang lainnya yakni pekerjaan, hal ini terlihat bahwa karyawan tidak memiliki cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga, tuntutan pekerjaan membuat karyawan tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat dan waktu bersama keluarga dipakai untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, kesimpulan ini dikuatkan dari jawaban para responden yang cenderung setuju bahwa mereka tidak memiliki waktu untuk keluarga.

Dalam *strain based conflict* juga merasa bahwa beban yang diberikan oleh salah satu peran baik keluarga maupun pekerjaan memiliki kecenderungan yang sama yakni bahwa karyawan merasa bahwa beban pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kehidupan keluarga, lalu masalah keluarga juga menyita waktu dalam bekerja sehingga dalam bekerja menyebabkan produktivitasnya terganggu, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang memberikan jawaban setuju pada kuesioner yang diberikan oleh peneliti.

Pada dimensi *behaviour based conflict* karyawan secara keseluruhan merasa bahwa pola perilaku atau kebiasaan karyawan dalam bekerja memiliki pengaruh terhadap peran keluarga hal ini dapat dilihat dari keluarga memberikan teguran kepada karyawan dan karyawan merasa lelah ketika pulang bekerja, argumen ini di perkuat dengan banyaknya karyawan yang memberikan jawaban secara keseluruhan bahwa mereka setuju pada kuesioner yang diberikan oleh peneliti.

Berdasarkan hasil pra-kuesioner sementara yang dilakukan dengan sebagian karyawan di PT. Tigaraksa cabang kota Bandung, pengaruh peran ganda karyawan (*work family conflict*) pada karyawan PT. Tigaraksa cabang kota Bandung memiliki pengaruh yang negatif karena kesulitan karyawan dalam membagi dan menyeimbangkan peran keluarga dan peran pekerjaan menjadi satu, dalam hal ini *time based conflict*, yakni waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan salah satu tuntutan yang lainnya

(pekerjaan atau keluarga), *strain based conflict* yang terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya dan terakhir *behavior based conflict* yakni peran yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Sehingga penelitian ini menjadi menarik, terlebih belum ada penelitian sebelumnya yang dilakukan di PT. Tigaraksa mengenai pengaruh *work family conflict* (*time based conflict*, *strain based conflict* dan *behaviour based conflict*) terhadap kinerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, ruang lingkup kajian yang dipaparkan dalam judul penelitian, maka dalam penulisannya diidentifikasi beberapa masalah yang terjadi di PT. Tigaraksa cabang kota Bandung, yaitu :

1. Waktu yang dibutuhkan karyawan dalam mengerjakan tugas dari salah satu peran sehingga kesulitan untuk mengerjakan peran yang lain, mempengaruhi tingkat kinerja pada karyawan.
2. Tekanan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan menyebabkan pemenuhan peran keluarga dari karyawan tersebut terganggu mempengaruhi produktivitas kinerja.
3. Konflik yang diakibatkan karena perilaku yang tidak sesuai dengan kedua peran tersebut (pekerjaan dan keluarga), ketidak efektifan dari pola perilaku ini juga berpengaruh terhadap kinerja.

4. Masih ada karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan cepat yang menandakan kualitas sebagai indikator kinerja masih rendah

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa peneliti telah menguji pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pada karyawan dan karawati PT. Tiga Raksa dengan menguji masing-masing dimensi agar menghasilkan hasil yang signifikan, sehingga dapat dilihat pertanyaan penelitian, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari *time-based conflict* terhadap kinerja karyawan di PT. Tigaraksa cabang kota Bandung ?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari *strain-based conflict* terhadap kinerja karyawan di PT. Tigaraksa cabang kota Bandung ?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari *Behavior based conflict* terhadap kinerja karyawan di PT. Tigaraksa cabang kota Bandung ?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari *time based conflict, strain based conflict dan behavior based conflict* secara simultan terhadap kinerja di PT. Tigaraksa cabang kota Bandung ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan *time based conflict* terhadap kinerja di PT. Tigaraksa cabang kota Bandung.

2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *signifikan strain based conflict* terhadap kinerja karyawan di PT. Tigaraksa cabang kota Bandung.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *antara behavior based conflict* terhadap kinerja karyawan di PT. Tigaraksa cabang kota Bandung.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *time based conflict, strain based conflict dan behaviour based conflict* terhadap kinerja di PT. Tigaraksa cabang kota Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini, antara lain :

1. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mengaplikasikan teori- teori yang telah dipelajari selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai permasalahan yang dihadapi organisasi, seperti masalah *work family conflict* terhadap kinerja karyawan yang terjadi di PT. Tigaraksa.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan guna mengembangkan perusahaannya dan lebih memperhatikan karyawan agar tidak diberi beban tugas yang terlalu berat yang tidak menuntut waktu yang terlalu banyak untuk bekerja.

3. Bagi pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan memperkaya khasanah penelitian mengenai *work family conflict* (*time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict*) dan menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

F. Kerangka pemikiran

1. Pengaruh *Time Based Conflict* Terhadap Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) (Wilson, 2012)

Kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengejakan pekerjaan mereka (Mathis dan Jackson : 2006) dalam (Wirakristama, 2011). Indikatornya adalah :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas
- e. Kehadiran

Time based conflict merupakan konflik yang disebabkan oleh waktu pemenuhan peran yang bersamaan dengan waktu pemenuhan peran lainnya. Hal ini bisa disebabkan karena waktu pengerjaan yang sedikit,

seperti tugas yang harus segera selesai (*deadline*) sedangkan pemenuhan kebutuhan peran lainnya juga harus segera ditunaikan seperti menjaga anak dan mengurus rumah. Contohnya adalah masalah waktu dalam lingkungan kerja seperti jam kerja yang berlebihan dan mengakibatkan terjadinya masalah lain seperti *stress* kerja dan konflik intra personal di lingkungan kerja (Wirakristama, 2011) Indikatornya adalah :

- Kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga
- Tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat
- Penggunaan hari libur untuk bekerja

Dengan demikian semakin tinggi *time based conflict* yang terjadi pada karyawan maka tingkat kinerja akan semakin menurun, jika *time based conflict* yang terjadi pada karyawan rendah maka kinerja karyawan semakin meningkat atau baik. *Time based conflict* adalah konflik yang dialami oleh karyawan yang disebabkan waktu yang digunakan dalam pemenuhan pekerjaan menjadi tidak seimbang karena ada tuntutan untuk mengerjakan peran yang lain yakni peran keluarga, karena asumsi dengan mementingkan salah satu peran yakni peran keluarga dalam hal ini karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan menurun.

2. Pengaruh *Strain Based Conflict* Terhadap Kinerja

Strain based conflict yaitu konflik yang terjadi karena tekanan dari salah satu tugas yang mengakibatkan kesulitan untuk melaksanakan tugas yang lainnya. Tekanan tugas ini mengakibatkan suasana hati menjadi

terganggu (*badmood*) sehingga mengakibatkan kinerja menurun (Putri, 2013).

Beban tugas berat dan kompleks yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan tingginya angka ketidakhadiran, penurunan komitmen organisasi, penurunan produktifitas, ketidakpuasan kerja, kurangnya kepuasan hidup, kecemasan, kelelahan, *distress psikologikal*, depresi, penyakit fisik, penggunaan alkohol, atau ketegangan dalam pernikahan. Disamping itu konflik pekerjaan keluarga juga dapat menurunkan kinerja, dan mengakibatkan kehidupan karyawan menjadi kurang manusiawi (Wirakristama, 2011) Indikatornya adalah :

- Permasalahna dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja
- Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja
- Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga
- Terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan

Dengan demikian semakin tinggi *strain based conflict* yang terjadi pada karyawan maka tingkat kinerja akan semakin menurun, jika *strain based conflict* yang terjadi pada karyawan rendah maka kinerja karyawan semakin meningkat atau baik. *Strain based conflict* adalah konflik yang dialami oleh karyawan yang disebabkan beban tugas dalam satu peran mengakibatkan peran yang lain tidak terpenuhi dengan baik, *strain based conflict* timbul karena salah satu peran dalam hal ini pekerjaan

membutuhkan lebih banyak perhatian karena beban tugas yang banyak dibanding peran dalam keluarga, tidak di pungkiri konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan karyawan tersebut yang pada akhirnya kinerja karyawan tersebut akan menurun.

3. Pengaruh *Behaviour Based Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Behavior based conflict yaitu konflik yang terjadi akibat ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga) (Greenhouse & Beutell, 1985) (Wirakristama, 2011) *Behavior based conflict* ini bukan hanya tekanan atau *stress* namun juga sudah merambah pada pola perilaku yang tidak sesuai dengan peran keluarga dan peran pekerjaan hal ini dimaksudkan bahwa karyawan tidak bisa menyeimbangkan antara peran pekerjaan dan peran keluarga sehingga pada akhirnya kinerja dari karyawan tersebut akan menurun (Dewanta , 2018). Indikatornya adalah :

- merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu atau ayah rumah tangga dan seorang istri atau suami.
- Sering merasa lelah setelah pulang bekerja

Dengan demikian semakin tinggi *behavior based conflict* yang terjadi pada karyawan maka tingkat kinerja akan semakin menurun, jika *behavior based conflict* yang terjadi pada karyawan rendah maka kinerja karyawan semakin meningkat atau baik. Ketika karyawan merasakan ketidakseimbangan antara peran keluarga dan pekerjaan dimana satu peran

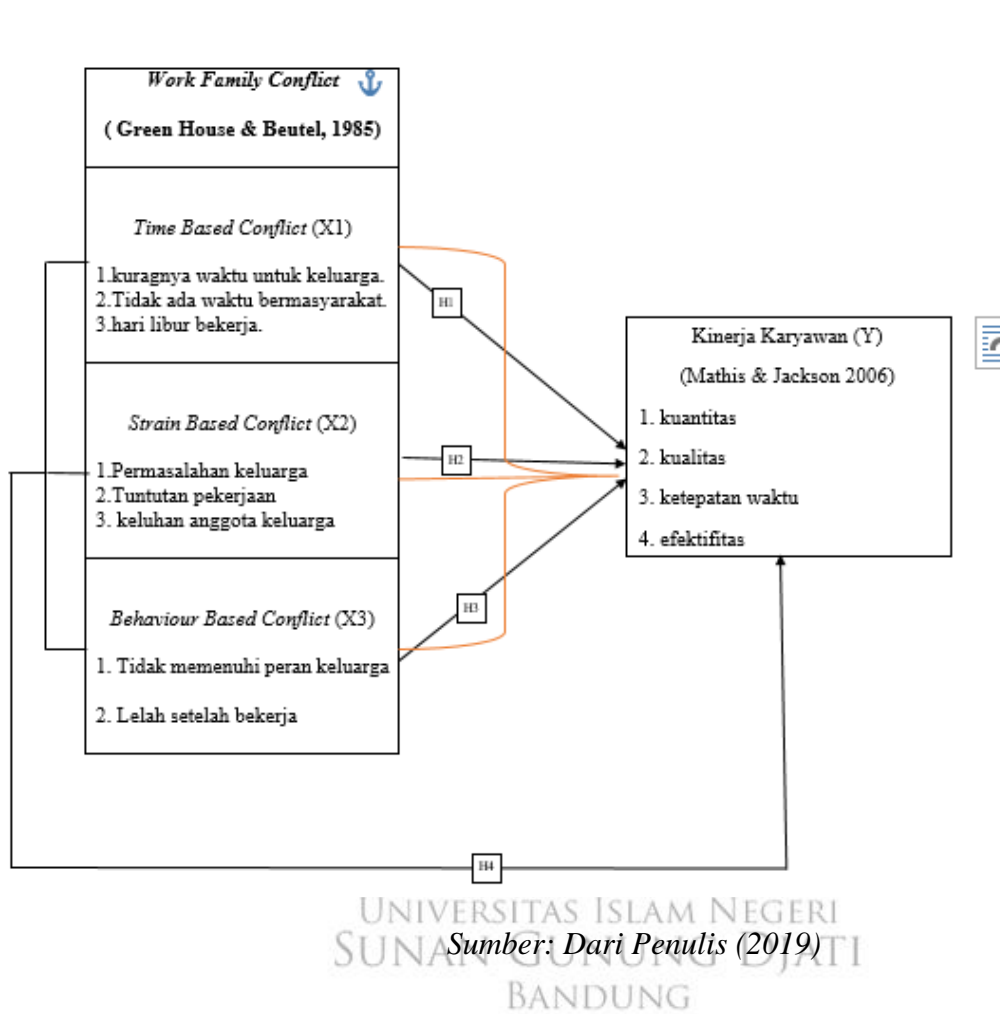
akan mengganggu peran yang lain. Pemenuhan peran yang lain menjadi sulit untuk ditunaikan hal ini akan mengakibatkan pola perilaku karyawan yang menjadi konflik. *Behavior based conflict* bisa disebabkan oleh *stress* karena ketidak sanggupan karyawan tersebut dalam memenuhi kedua peran dengan baik hal tersebut akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan tersebut.

4. Pengaruh *Time Based Conflict*, *Strain Based Conflict* dan *Behaviour Based Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* dapat terjadi karena *time-based conflict* (X1) yang menyatakan bahwa waktu yang dibutuhkan untuk pemenuhan tugas oleh satu peran akan berdampak pada peran yang lain atau tuntutan waktu yang terlalu berlebihan akan menimbulkan ketegangan dan tekanan atau *strain based conflict* (X2) pada peran yang lain sehingga tidak adanya pemenuhan akan peran tersebut akibatnya terjadilah pola perilaku *Behavior based conflict* (X3) yang tidak sesuai dengan kedua peran tersebut, sehingga pemenuhan kebutuhan peran pekerjaan dan peran keluarga menjadi kurang diperhatikan dan pada akhirnya akan menimbulkan *stress* yang diikuti oleh penurunan kinerja (Y).

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, pola hubungan antar variabel dapat dibentuk menjadi model kerangka pemikiran yang disajikan sebagai berikut:

Gambar 1. 1
Model Kerangka Pemikiran



G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Richard Chandra Wirakristama (2011)	Analisis Konflik Peran Ganda (<i>Work Family Conflict</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Pt. Nyonya Meneer Semarang Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening	Terdapat Pengaruh Negatif Dan Signifikan <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di PT. Nyonya Meneer Semarang.
2	Veliana Sutanto Dan Jesslyn Angelia Mogi (2014)	Analisa <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Stress Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran <i>The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall</i> Surabaya	Terdapat Pengaruh Negatif Dan Signifikan <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Di Restoran <i>The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall</i> Surabaya
3	Eka Rosi Nur Pratiwi (2014)	Pengaruh Tingkat Penyelesaian <i>Work Family Conflict</i> (<i>Time Based Conflict, Strain Based Conflict, Dan Behaviour Based Conflict</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pupuk Kujang Cikampek Karawang	Terdapat Pengaruh positif dan Signifikan <i>Work Family Conflict</i> (<i>Time Based Conflict, Strain Based Conflict, Dan Behaviour Based Conflict</i>) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kujang Cikampek Karawang.
4	Diny Zulfiqor (2016)	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Pusat KUD Jawa Barat	Terdapat Pengaruh positif dan Signifikan <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pusat KUD Jawa Barat.
5	Mr. Paozan Pado (2017)	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Srisakon (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Srisakon Di Patani)	Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Dan negatif dari <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perawat Rumah Sakit Srisakon Di Daerah Patani
6	Mr. Usamah Hayi-Abu (2017)	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Guru : (Studi Kasus Pada	Terdapat Pengaruh Yang negatif dan signifikan Signifikan <i>Work Family</i>

		Guru-Guru Disekolah Nahdlatul Suban Pedau Narathiwat Selatan Thailand)	<i>Conflict</i> Terhadap Kinerja Guru : (Studi Kasus Pada Guru-Guru Disekolah Nahdlatul Suban Pedau Narathiwat Selatan Thailand)
7	Novarista Pradila (2018)	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (<i>Work-Family Conflict</i>) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Wanita PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan KONFLIK Pekerjaan-Keluarga (<i>Work-Family Conflict</i>) Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Karyawan Wanita PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta)

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa :

Penelitian yang dilakukan oleh Richard Chandra Wirakristama pada tahun 2011 dengan judul Analisis Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di PT. Nyonya Meneer Semarang Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian selanjutnya dilakukan Veliana Sutanto Dan Jesslyn Angelia Mogi pada tahun 2014, dengan judul Analisa *Work Family Conflict* Terhadap Stress Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran *The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall* Surabaya menyatakan bahwan terdapat pengaruh negatif dan signifikan *work family conflict* terhadap kinerja di *Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall* Surabaya.

Namun penelitian yang dilakukan oleh Eka Rosi Nur Pratiwi pada tahun 2014 dengan judul Pengaruh Tingkat Penyelesaian *Work Family Conflict (Time Based Conflict, Strain Based Conflict, Dan Behaviour Based Conflict)* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pupuk Kujang Cikampek Karawang hasil penelitiannya tidak memperkuat hasil penelitian sebelumnya hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *work family conflict (time based conflict, strain based conflict, dan behaviour based conflict)* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian diatas diperkuat oleh Diny Zulfiqor pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Pusat KUD Jawa Barat dari penelitian tersebut hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mr. Paozan Pado pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Srisakon (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Srisakon Di Patani) hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan dari *work family conflict* terhadap kinerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan Mr. Usamah Hayi-Abu pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Guru : (Studi Kasus Pada Guru-Guru Disekolah Nahdlatul Suban Pedau Narathiwat Selatan Thailand) hasil penelitiannya adalah Terdapat Pengaruh Yang negatif dan Signifikan dari *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Guru.

Penelitian terakhir dilakukan oleh Novarista Faradila pada tahun 2018 dengan judul, Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Wanita PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta) dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *work family conflict* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian secara umum *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behaviour based conflict* berpengaruh terhadap kinerja. Dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan dengan penelitian ini, perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian. Pada penelitian ini objek penelitiannya yaitu pt. Tigaraksa cabang kota Bandung.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan . belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiono, 2012).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1

Ho : *Time Based Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tigaraksa cabang kota Bandung.

Ha : *Time Based Conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tigaraksa cabang kota Bandung.

Hipotesis II

Ho : *Strain Based Conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tigaraksa cabang kota Bandung.

Ha : *Strain Based Conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tigaraksa cabang kota Bandung.

Hipotesis III

Ho : *Behaviour Based Conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tigaraksa cabang kota Bandung.

Ha : *Behaviour Based Conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tigaraksa cabang kota Bandung.

Hipotesis IV

Ho : *Time Based Conflict, Strain Based Conflict Dan Behaviour Based Conflict* tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tigaraksa cabang kota Bandung.

Ha : *Time Based Conflict, Strain Based Conflict Dan Behaviour Based Conflict* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tigaraksa cabang kota Bandung.





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG