

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 MANAJEMEN

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Handoko 2012:8). Dalam penelitian ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia (SDM) dimana manajemen SDM merupakan salah satu aset perusahaan yang penting. Tanpa SDM maka sumber daya perusahaan yang lain tidak dapat menghasilkan keuntungan atau meningkatkan nilai perusahaan. Pada era globalisasi seperti sekarang ini setiap perusahaan pasti akan berupaya untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan-tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus dapat mencetak dan merealisasikan sumber daya manusia yang handal, karena peranan sumber daya manusia atau yang biasa disebut karyawan sangat penting dan menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan. Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori peran yang memiliki kaitan dengan penelitian ini yaitu konflik peran ganda.

2.1.1 TEORI PERAN (*ROLE THEORY*)

Teori peran (*Role Theory*) adalah teori yang merupakan perpaduan antara teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Teori ini menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka dapat mengalami stres, depresi, mereka tidak puas, dan kinerja mereka akan kurang efektif jika pada harapan tersebut mengandung konflik. Jadi, dapat dikatakan bahwa konflik peran dapat memberikan pengaruh negatif terhadap cara berpikir seseorang. Dengan kata lain, konflik peran dapat menurunkan tingkat komitmen independensi seseorang (Ahmad dan Taylor, dalam Yuni Kartika (2021)).

Kaitan teori peran dengan penelitian yang dilakukan adalah bahwa setiap orang memainkan sejumlah peran yang berbeda, dan kadang-kadang peran-peran tersebut membawa harapan-harapan yang bertentangan. Peran sebagai orang tua serta peran menjadi pasangan dan karyawan yang tidak dapat diimbangkan menjadi konflik pada diri karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan.

2.2 KEPUASAN KERJA

2.2.1 Pengertian kepuasan kerja

Robbins dan Judge dalam Muarief (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sendiri, ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2003:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Luthans (200:211) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti yaitu suatu perasaan senang ataupun sedih yang terkait dengan pekerjaan yang sedang dihadapi.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Mullin dalam Destianti (2018) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yaitu :

1. Faktor pribadi, diantaranya pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan dan orientasi kerja
2. Faktor sosial, diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi dan organisasi formal
3. Faktor budaya, diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan dan nilai-nilai

4. Faktor organisasi, diantaranya sifat dan ukuran, kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, sifat pekerjaan, gaya kepemimpinan, sistem manajemen dan kondisi kerja
5. Faktor lingkungan, diantaranya ekonomi, sosial, teknik dan pengaruh-pengaruh pemerintah

Harold E. Burt dan Weitz (dalam Crysgiantoro 2021) menyebutkan faktor kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain: Hubungan langsung antara manager dengan karyawan, faktor psikis dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.
2. Faktor-faktor individual: sikap, umur, jenis kelamin, tingkat kepuasan dan ketidakpuasan kerja akan lebih berarti bila ditempatkan dalam konteks kecenderungan khas individu (disposisi individu) untuk menjadi puas secara umum
3. Faktor-faktor luar, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan: keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan.

2.2.3 Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Badriyah dalam Barus (2019) terdapat tiga dampak kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja yaitu:

1. Produktivitas atau kinerja (unjuk kerja)
Jika karyawan merasa yang diterima sesuai dengan harapan atau dianggap adil maka karyawan akan merasa senang dan kepuasan kerjanya
2. Ketidakhadiran dan *turnover*
Salah satu dampak ketidakpuasan kerja adalah ketidakhadiran para karyawan itu sendiri yang mana pegawai akan merasa enggan untuk datang tepat waktu bahkan tidak masuk kerja sekaligus karena merasa pekerjaan tidak menyenangkan sama sekali

3. Kesehatan

Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dapat menjaga dan meningkatkan fungsi fisik dan mental sebagai tanda kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain begitu pula sebaliknya.

Menurut Robbins dalam Barus (2019) ada empat dampak ketidakpuasan kerja yaitu:

1. keluar (*exit*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain
2. menyuarakan (*voice*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasannya.
3. Mengabaikan (*neglect*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang dan kesalahan yang dibuat semakin bertambah
4. Kesetiaan (*loyalty*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar serta percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

2.2.4 Indikator kepuasan kerja

Menurut Luthans dalam Rahman (2019) ada 5 indikator utama dalam kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri, bagaimana pegawai menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan

kemampuannya, pegawai yang bekerja sesuai bidangnya sehingga tugas dikerjakan dengan maksimal dan memuaskan

2. Gaji, karyawan mendapatkan sistem gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan dan kinerjanya
3. Promosi, kesempatan karyawan dalam mengembangkan karirnya dari jabatan yang rendah ke yang lebih tinggi
4. Dukungan atasan, hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan, dapat memotivasi karyawan
5. Rekan kerja, rekan kerja yang nyaman dan saling mendukung satu sama lain, sehingga menghindari konflik yang tidak diinginkan

2.3 WORK TO FAMILY CONFLICT

2.3.1 Pengertian *Work-to-Family Conflict*

Konflik pekerjaan-keluarga atau *Work-to-Family Conflict* (WFC) adalah bentuk konflik antar peran yaitu tekanan peran dari pekerjaan dan tekanan peran dari keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus dan Beutell dalam Arianto dan Sihite, 2018). Menurut Soomro, Breitenecker, & Shah, (2018) konflik keluarga kerja adalah bentuk konflik antar peran dalam bentuk dampak negatif dari domain pekerjaan-ke-keluarga.

Konflik antara dua peran, pekerjaan dan keluarga, tidak bisa dihindari karena keduanya menarik dalam arah yang berlawanan, yang sama sekali tidak kompatibel satu sama lain karena dua bidang menuntut berbeda tuntutan, prioritas, norma, harapan, dan persyaratan. Disingkat dengan pernyataan menurut Al Azzam, Abu Al Rub, & Nazzal, (2017), konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk konflik peran yang terjadi ketika salah satu peran (bekerja/ kehidupan pribadi) membebankan tanggung jawab dan persyaratan yang tidak sesuai dengan peran lain atau ketika tekanan menuntut pekerjaan mengganggu tanggung jawab untuk menjalankan kehidupan keluarga.

Greenhaus dan Beutell dalam Darmawati (2019:15-16) mengidentifikasi bahwa terdapat 3 bentuk konflik Pekerjaan-keluarga atau *work-to-family conflict* yaitu :

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 pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
3. *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

2.3.2 Indikator *work-to-family conflict*

1. Tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan
2. Keluarga mengakibatkan kehilangan pekerjaan
3. Keluarga mengganggu keinginan dalam pekerjaan
4. Keluarga mengganggu tanggung jawab dalam pekerjaan
5. Kesibukan dalam keluarga mengganggu rekan kerja

2.3.3 Dampak *work-to-family conflict*

Konflik pekerjaan-keluarga seringkali berdampak negatif pada kehidupan dan karir seseorang, menurut Khusumawati (2018) dampak *Work-to-family conflict* dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Dampak yang berhubungan dengan pekerjaan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti, stress, absensi, kelelahan, pekerjaan yang berhubungan dengan regangan dan *organizational citizenship behaviour*.

2. Dampak yang berhubungan dengan keluarga antara lain seperti kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga, keluarga yang berhubungan dengan regangan
3. Dampak dari kedua arah (pekerjaan dan keluarga) yaitu kepuasan hidup, tekanan psikologis, keluhan somatik, depresi dan penggunaan atau penyalahgunaan narkoba.

2.3 FAMILY TO WORK CONFLICT

2.3.1 Pengertian *Family to Work Conflict*

Family to work conflict berarti peran dari keluarga mengganggu peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Karimi, et al. 2012:1870). Menurut *Netmeyer et al.*, (1996 : 401) *Family to work conflict* adalah bentuk konflik antar peran meliputi waktu dan ketegangan yang berasal dari keluarga mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya di pekerjaan. *Family to work conflict* (FWC) konflik pekerjaan dan keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana Sebaliknya ketidak seimbangan/tekanan peran keluarga dengan peran pekerjaan. terdapat ketidak seimbangan/tekanan peran pekerjaan dengan peran keluarga (Erick Hermawan (2022)). Dengan kata lain, *Family to work conflict* (FWC) sama perannya dengan *work to family conflict* (WFC) namun yang membedakan adalah peran keluarga yang mengganggu pekerjaan, seperti kegiatan keluarga, masalah keluarga dan beban keluarga yang dapat mempengaruhi pekerjaan di kantor.

2.3.2 Indikator *Family-to-Work Conflict*

Menurut Erick Hermawan (2022) ada 5 yaitu :

1. Adanya tekanan sebagai orang tua
2. Adanya tekanan perkawinan
3. Keterlibatan sebagai orangtua kurang
4. Keterlibatan sebagai istri kurang
5. Campur tangan pekerjaan

2.4 PENELITIAN TERDAHULU

Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh penulis dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Reymonda Sihite Yohanes Arianto (2018)	Pengaruh <i>Work-to-Family Conflict</i> dan <i>Family-to-Work Conflict</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Studi Pada Pegawai di Kantor Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Jakarta (2018)	Variabel bebas: <i>Work-family conflict</i> (X1) <i>Family-to-Work Conflict</i> (X2) Variabel terikat : Kepuasan kerja (Y)	<i>Work Family Conflict</i> memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan <i>Family-to-Work Conflict</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawati (PNS) di Perpustakaan Nasional RI.	Perbedaan ada pada subjek penelitian dan periode penelitian yang berbeda yaitu 2022
2.	Damrus, Ronal Donra Sihaloho (2018)	Pengaruh <i>Work-to-Family Conflict</i> terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan	Variabel bebas: <i>Work-to-Family Conflict</i> (X) Variabel terikat : Kepuasan kerja (Y)	<i>Work-to-Family Conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan	Perbedaan ada pada subjek penelitian dan periode penelitian yang berbeda yaitu 2022
3.	Siti Nurmayanti, Dwi Putra Buana Sakti, I Nyonan Nugraha Ardana Putra, Laila Wardani (2018)	Pengaruh konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan	Variabel bebas: Konflik Pekerjaan-Keluarga(X) Variabel terikat	Konflik pekerjaan keluarga (WFC) memengaruhi secara negatif kepuasan kerja perempuan etnis Bali yang bekerja di Kota	Perbedaan ada pada subjek penelitian dan periode penelitian yang berbeda yaitu

		hidup (Studi pada perempuan etnis Bali yang bekerja di kota Mataram)	: Kepuasan kerja (Y1) Kepuasan hidup (Y2)	Mataram.	2022
4.	Nabiilah Maulidania Fazliawan dan Yanuar (2020)	Pengaruh <i>Family-Work Conflict</i> Terhadap Job Satisfaction Dengan Variabel Mediasi <i>Work Engagement</i>	Variabel bebas: <i>Work-family conflict</i> (X1) <i>Work Engagement</i> (X2) Variabel terikat: <i>Job satisfaction</i> (Y)	<i>Family-Work Conflict</i> memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i>	Perbedaan ada pada subjek penelitian dan periode penelitian
5.	Anis Eliyana (2020)	<i>The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction with Organizational Commitment as the Moderator Variable</i>	Variabel bebas: <i>Work-family conflict</i> (X) Variabel terikat: <i>Job satisfaction</i> (Y)	<i>Work-Family Conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Perbedaan ada pada objek penelitian dan periode penelitian yang berbeda yaitu 2022

2.5 PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono dalam Muarief 2019). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

2.6.1 Pengaruh *Work-to-Family Conflict* (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Semakin seimbang kehidupan pribadi dan kerja, maka semakin baik pula kepuasan kerjanya, karena psikologis karyawan terjaga sehingga tidak mengganggu pekerjaannya pula. Karyawan yang dapat menyeimbangkan kehidupan keluarga dan pekerjaannya maka karyawan akan puas pula dengan hasil kerjanya dan tidak terbebani juga tidak merasa akan adanya tekanan dari dua sisi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Reymonda Sihite Yohanes Arianto (2018), Damrus, Ronal Donra Sihaloho (2018), Siti Nurmayanti, Dwi Putra Buana Sakti, I Nyonan Nugraha Ardana Putra, Laila Wardani (2018), Anis Eliyana (2020) menunjukkan bahwa *Work-to-Family Conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan seseorang dalam bekerja

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : diduga *Work-to-Family Conflict* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di P.O Armada Penantian Transport Bandar Lampung

2.6.2 Pengaruh *Family-Work Conflict* (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Semakin seimbang kehidupan pribadi dan kerja, maka semakin baik pula kepuasan kerjanya, karena psikologis Pegawai terjaga sehingga tidak mengganggu pekerjaannya pula. Pegawai yang dapat menyeimbangkan kehidupan keluarga dan pekerjaannya maka pegawai akan puas pula dengan hasil kerjanya dan tidak terbebani juga tidak merasa akan adanya tekanan dari dua sisi. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara *Family-Work Conflict* dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Reymonda Sihite Yohanes Arianto (2018) dan Nabiilah Maulidania Fazliawan dan Yanuar (2020) menunjukkan bahwa *Family-Work Conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : diduga *Family-Work Conflict* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di P.O Armada Penantian Transport Bandar Lampung

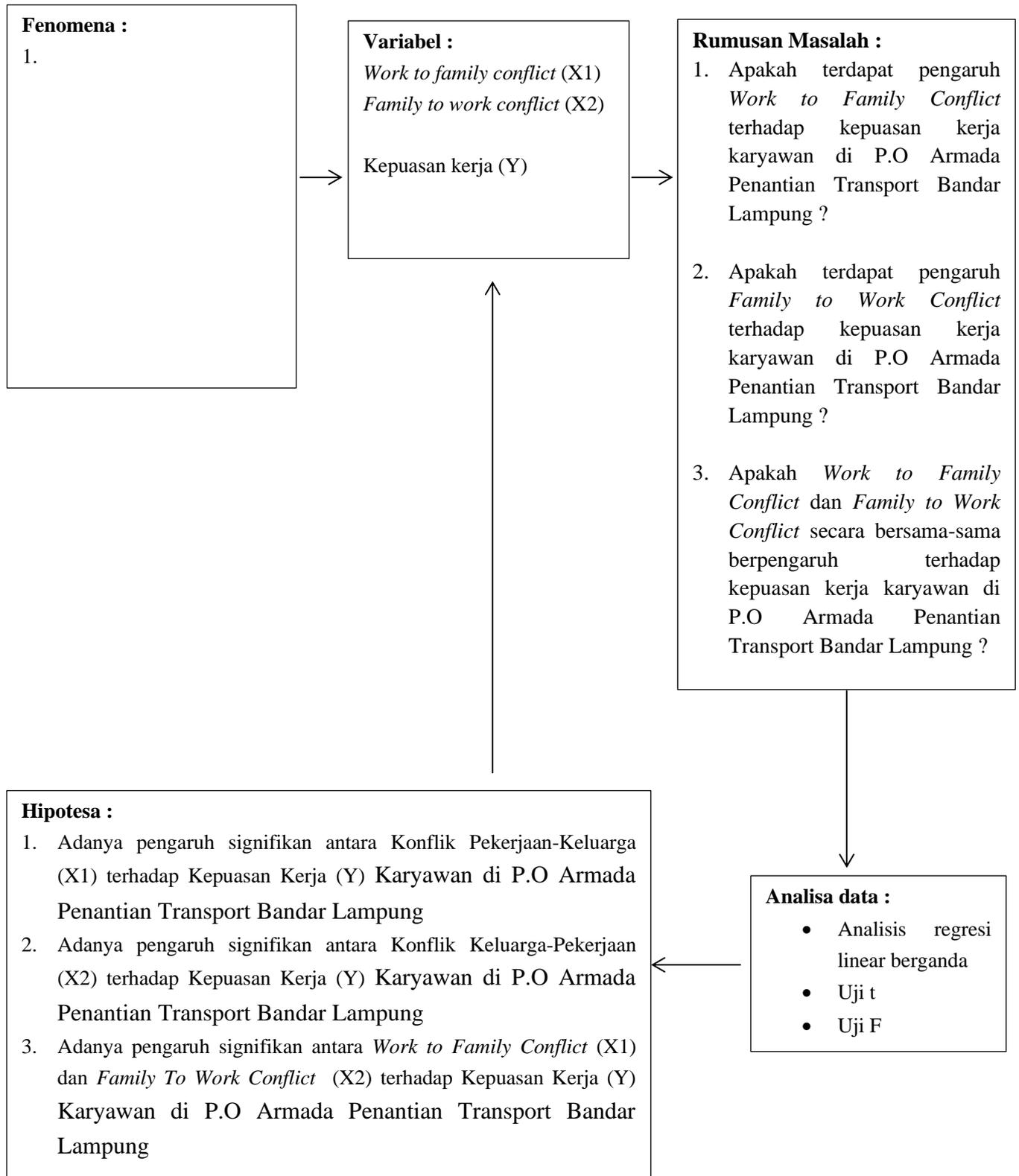
2.6.3 Pengaruh *Work-to-Family Conflict* (X1) dan *Family-Work Conflict* (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Reymonda Sihite Yohanes Arianto (2018) menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* dan *Family-to-Work Conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawati (PNS) di Perpustakaan Nasional RI.

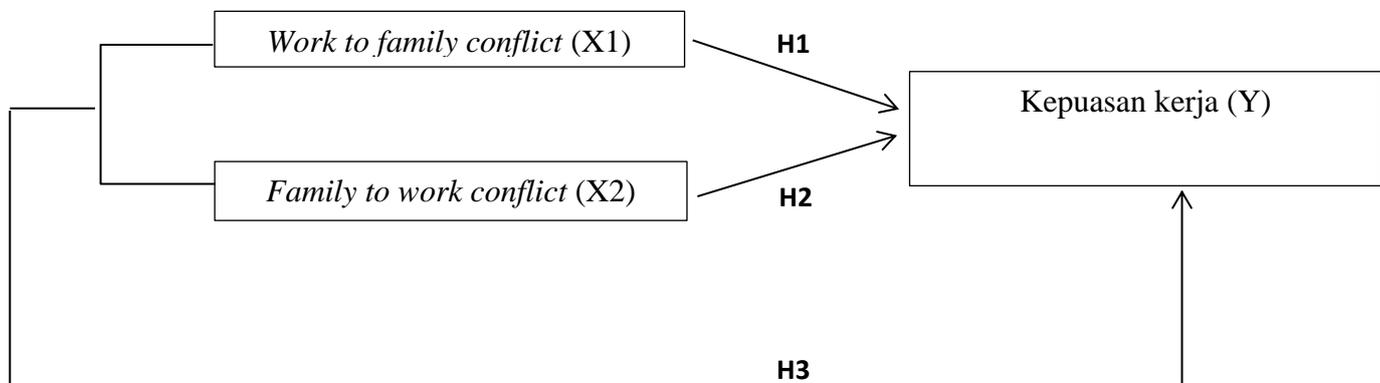
Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3 : diduga *Work-to-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di P.O Armada Penantian Transport Bandar Lampung

2.6 Kerangka Pemikiran



2.7 Kerangka Konseptual



Keterangan :

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Adapun variabel terikat (dependen variable) adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simbol (Y), yaitu Kepuasan Karyawan.
2. Variabel bebas (Independent variable) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau diberi simbol (X), yaitu *Work to Family Conflict* (X1), *Family to Work Coflict* (X2).