

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pengertian Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*)**

*Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutlak 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 (Frone dalam Ahmad Hilmi, 2014). Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran 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. Pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan 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. Higgins dan Duxbury (1992) dalam Sandroto, Oktorina, dan Mula (2010), peran di pekerjaan yang dapat mengganggu peran di keluarga dapat berupa:

1. Pekerjaan dapat mengurangi intensitas bersama keluarga.
2. Fisik dan emosional sudah amat kelelahan setelah bekerja.

3. Harus menyelesaikan pekerjaan dengan tergesa-gesa setiap harinya. Jadwal libur kerja tidak cocok dengan jadwal libur anggota keluarga lainnya.
4. Mempertanyakan perlunya mengurangi pekerjaan untuk menghabiskan lebih banyak waktu dengan keluarga. Faktor lain yang menyebabkan work family conflict menurut Smith et al., (2004), Greenhaus et al (2002) dan Netemeyer et al (2006) dalam Ahmad Hilmi, (2014) antara lain dirangkum sebagai berikut:
  1. Adanya tuntutan antara pekerjaan dan keluarga.
  2. Kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.
  3. Hal yang ingin dilakukan di rumah terhalang karena pekerjaan.
  4. Tekanan pekerjaan membuat sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga.
  5. Kewajiban pekerjaan yang sering mengubah rencana bersama keluarga.
  6. Lamanya jam kerja sehingga waktu untuk keluarga menjadi berkurang.
  7. Faktor emosi dalam satu wilayah mengganggu wilayah lain.
  8. Tuntutan pekerjaan atau karir yang terlalu berat mengakibatkan kewajiban di rumah menjadi terbengkalai.

Hasil penelitian dari Allen, Herst, Bruck, & Sutton, (2000) dalam Ahmad Hilmi, (2014) menjelaskan bahwa bukti penting yang berhubungan dengan Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) telah menunjukkan bahwa Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dikaitkan dengan berbagai pekerjaan (kepuasan kerja, komitmen), nonpekerjaan (kepuasan Keluarga) dan stres terkait dengan (depresi, kelelahan, stres). Oomens, Geurts, dan Scheepers, (2007) telah melaporkan bahwa Work Family Conflict dan Family Work Conflict secara negatif berhubungan dengan kesehatan mental. Misalnya, jika seorang pekerja sering dituntut untuk kerja

lembur, ini membatasi waktu yang tersedia di rumah, yang mungkin bertentangan dengan tuntutan keluarga (Work Family Conflict) atau, jika seorang anak sakit maka hal ini dapat menempatkan tekanan pada tuntutan pekerjaan (Family Work Conflict).

### **2.1.1 Indikator Konflik Peran Ganda**

Menurut Gibson, dkk dalam Rhicardus (2011), bentuk konflik peran yang dialami individu yaitu,:

- a. Konflik *Time Based Conflict* (masalah waktu) Konflik ini terjadi apabila waktu yang dibutuhkan oleh seorang individu terlaulusingkat sehingga waktu untuk dirinya sendiri sangat kurang.
- b. Konflik *Strain Based Conflict*. (masalah keluarga) Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit terutama dilingkungan keluarga.

## **2.2 Motivasi**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi**

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang – orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Wilson Bangun (2012, p.312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Menurut Abraham Sperling (dalam Mangkunegara 2015) motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

### **2.2.2 Pendekatan Motivasi**

Menurut Wilson Bangun (2012, p.314) pendekatan motivasi antara lain:

#### **1. Pendekatan Tradisional**

Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Semakin banyak yang diproduksi, maka semakin besar penghasilan yang diperoleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.

#### **2. Pendekatan Hubungan Manusia**

Pendekatan hubungan manusia menunjukkan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat

menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

### 3. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan ini merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Para Ahli mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja, seperti uang dan hubungan manusia.

### 4. Pendekatan Kontemporer

Pendekatan Kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses dan teori penguatan. Dalam teori isi menekan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi.

## 2.2.3 Langkah-langkah Memotivasi

Menurut Danang Sunyoto (2012, p.198) dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan, yaitu:

- 1) Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan.
- 2) Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- 3) Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
- 4) Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
- 5) Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
- 6) Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

Sedangkan menurut Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2012, p.76-77) teknik memotivasi karyawan sebagai berikut:

1) Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan.

2) Teknik komunikasi persuasi

Teknik komunikasi persuasi merupakan salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis.

Berdasarkan pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa memotivasi para karyawan untuk bekerja dapat dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan juga ditambah dengan menggunakan teknik komunikasi yang baik.

#### **2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Pasualang, Harbani (2010, p.152) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1) Faktor eksteren

- (a) Kepemimpinan
- (b) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- (c) Komposisi yang memadai
- (d) Adanya penghargaan akan prestasi
- (e) Status dan tanggung jawab.

2) Faktor interen

- (a) Kematangan pribadi
- (b) Tingkat pendidikan
- (c) Keinginan dan harapan pribadi
- (d) Kebutuhan terpenuhi

- (e) Kelemahan dan keborosan
- (f) Kepuasan kerja

Berdasarkan pendapat diatas bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor eksteren dan interen. Faktor eksteren yang mempengaruhi motivasi kerja kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, status dan jabatan. Faktor interen kebutuhan terpenuhi, tingkat pendidikan dan kepuasan kerja.

### **2.2.5 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015, p.233-239) yaitu:

1. Gaji (salary).

Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi karyawan.

2. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

### 3. Penghargaan/*Reward*

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan (*reward*) akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya). Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan/penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya.

### 4. Keberhasilan.

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

### 5. Insentif

merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Insentif ini yaitu alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai dkk (2015, p.447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Sedangkan pengertian kinerja menurut Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2015, p.67) mendefinisikan kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya menurut Emron Edison dkk (2016, p.190). Kinerja yang optimal dan stabil bukanlah sesuatu kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya. Hariandja dalam Eddy dan Ferdian (2014) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan dari karyawan secara kualitas dan kuantitas yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

### **2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai dkk (2015, p.408) mengemukakan bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, manajer memerlukan evaluasi terhadap kinerja dimasa yang akan datang serta manajer memerlukan alat untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan dan memperkuat kualitas hubungan yang bersangkutan dengan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari perusahaan
4. Untuk membedakan antara karyawan satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang meliputi, penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan, dan pelatihan
6. Meningkatkan motivasi kerja
7. Meningkatkan etos kerja
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi melalui diskusi tentang kemajuan pekerjaan
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan
10. Riset seleksi sebagai kriteria / efektivitas
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM

12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah.

### **2.3.3 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja**

Perusahaan dapat mengetahui seorang karyawan mampu meningkatkan kinerja atau tidak dapat dilakukan dengan penilaian kinerja. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jacson dalam Veithzal Rivai dkk (2015, p.406), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Menurut Veithzal Rivai dkk (2015, p.415) Terdapat beberapa jenis penilaian kinerja diantaranya:

1. Penilaian hanya oleh atasan
  - a. Cepat dan Langsung
  - b. Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan pribadi
2. Penilaian oleh kelompok lini
  - a. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri

- b. Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
- 3. Penilaian oleh kelompok staf
  - a. Atasan menerima satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengan atasan langsung yang membuat keputusan akhir
  - b. Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar
- 4. Penilaian melalui keputusan komite
  - a. Memperluas pertimbangan yang ekstrim
  - b. Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab
- 5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan
  - a. Melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen
  - b. Membawa satu pikiran yang tetap kedalam suatu penilaian lintas sektor yang besar
- 6. Penilaian oleh bawahan yang sejawat
  - a. Terlalu subjektif
  - b. Digunakan sebagai tambahan pada metode penelitian yang lain.

#### **2.3.4 Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja**

Menurut Wilson Bangun (2012, p.232) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan  
 Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan  
 Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

### 3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.

### 4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang.

## 2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012, p.234) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

#### 1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Jumlah Pekerjaan.

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

#### 5. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja

karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

#### 6. Kejujuran

Suatu jenis perilaku yang mencerminkan keadaan sebenarnya dimana karyawan bertanggung jawab atas apa yang dilakukan sesuai fakta.

#### 7. Kepemimpinan

Merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku/

## 2.4 Penelitian Terdahulu

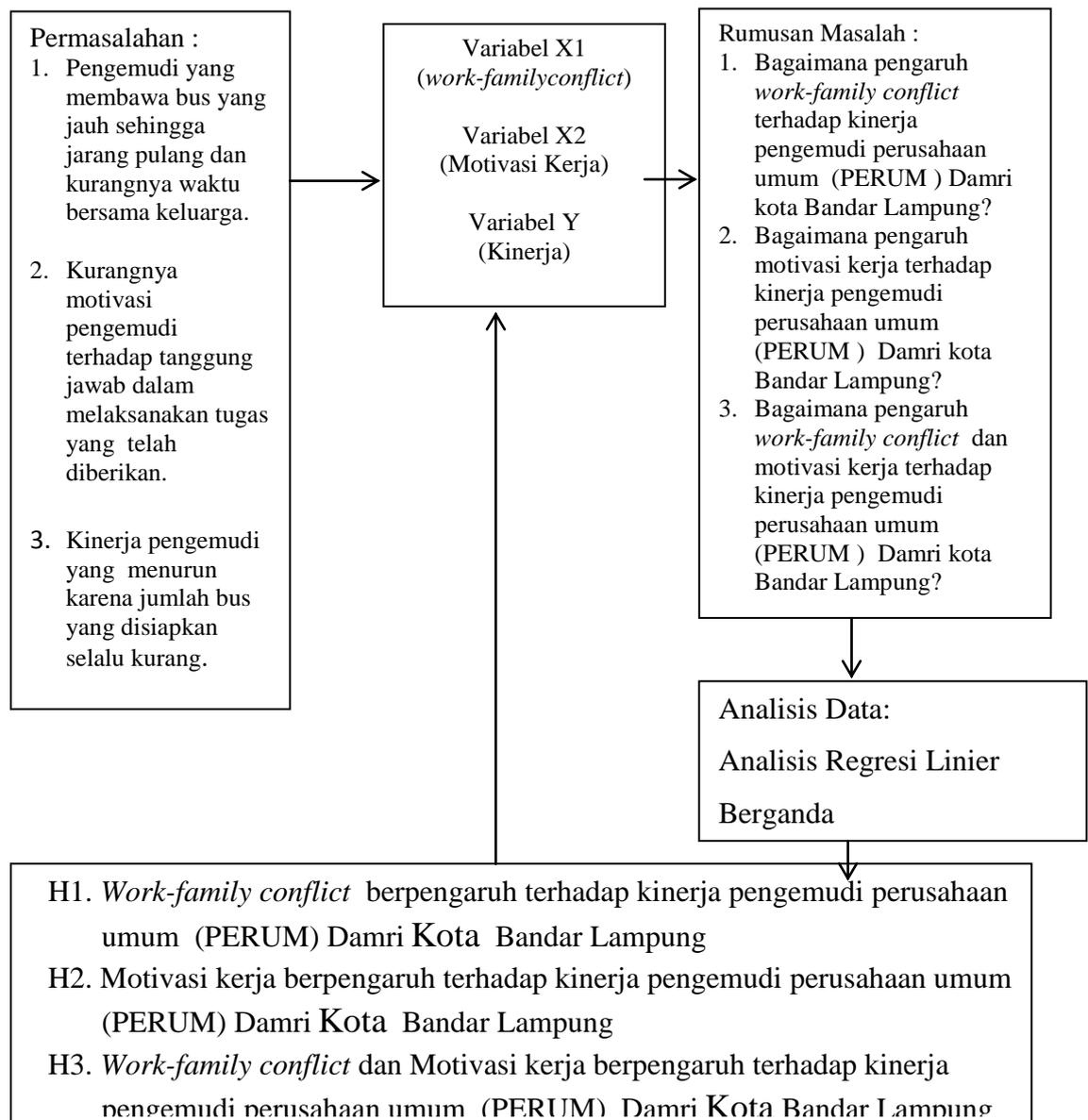
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Christine dkk (2011)	Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek)	Penelitian ini memberikan simpulan bahwa pada dual career couple di Jabodetabek konflik pekerjaan tidak mempengaruhi konflik keluarga, konflik pekerjaan berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan keluarga, konflik keluarga tidak mempengaruhi konflik pekerjaan keluarga, dan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja.
2	Veliyana dan Jesslin (2010)	Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya	Hasil menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan stres kerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga stres kerja terbukti tidak memberikan pengaruh yang buruk dan signifikan terhadap kinerja karyawan di restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya.
3	Ahmad dan Nuri (2014)	Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional Di Rsud Bhakti Dharma Husada Surabaya	<p>Work-family conflict berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Bhakti Dharma Husada ditolak.</p> <p>Work-family conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Bhakti Dharma Husada dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening diterima.</p>

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



**Gambar 2.1**

**Struktur Kerangka Pemikiran**

## 2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016, p:63) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sesuai dengan variable–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

### 2.6.1 Hubungan *work-family conflict* terhadap kinerja

*Work-family conflict* menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan dirumah sedangkan menurut Nyoman Triaryati (2013), menyatakan bahwa *work-family conflict* pada karyawan yang telah menikah dan mempunyai anak dapat di definisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan dari peran pekerjaan kurang dapat di penuhi karena pada saat yang sama. *Work-family conflict* juga justru cenderung mengarah pada stress kerja sehingga menyebabkan kinerja menurun. Oleh karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik keluarga-pekerjaan dapat mengarah pada stress kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stress kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga *work-family conflict* berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Perusahaan umum (PERUM) Damri Kota Bandar Lampung.

### 2.6.2 Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja

Penelitian Ridwan Purnama (2010) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Hetami

dalam Safitri (2013) bahwa motivasi yang ada di dalam diri karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan motivasi yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya, apabila para karyawannya tidak mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan umum (PERUM) Damri Kota Bandar Lampung.

### **2.6.3 Hubungan *work-family conflicts* dan motivasi kerja terhadap kinerja**

Ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan tidak menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga serta tidak adanya motivasi yang ada di dalam diri pngemudi dapat menurunkan kinerja. Sehingga dengan menekan *work-family conflict* serta memberikan motivasi yang kuat maka akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

H3 : Diduga *work-family conflict* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan umum (PERUM) Damri Kota Bandar Lampung.