

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konflik Pekerjaan Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk konflik antar peran dimana tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu seseorang untuk melakukan tanggung jawabnya pada keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga adalah Jika individu mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan rumah tangga, keseimbangan tersebut dapat meningkatkan kesehatan, kebahagiaan dan kesuksesan hidup individu tersebut (Soomro, Breitenecker, & Shah, 2018). Aboobaker & Edward (2017) pekerjaan dan keluarga adalah dua peranan yang menuntut jumlah energi yang sama, waktu dan tanggung jawab. Permasalahan konflik antara pekerjaan dan keluarga merupakan sebuah tantangan bagi individu maupun organisasi. Keseimbangan antara kerja dan keluarga dapat didefinisikan sebagai tingkat kebahagiaan yang dirasakan individu saat individu mampu menyeimbangkan kehidupannya dalam bidang pekerjaan juga dalam berumah tangga (Adisa, Gbadamosi & Osabutey, 2016).

Lee et al., 2014). Artiawati (2017) menjelaskan bahwa konflik keluarga-kerja dapat diakibatkan oleh beberapa faktor seperti tuntutan untuk mengasuh anak (terutama anak di bawah usia lima tahun dan remaja), tanggung jawab atas tugas-tugas rumah tangga, dan aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam keluarga. Ketidakmampuan individu baik laki-laki dan perempuan dalam menyelesaikan tanggung jawab di bidang pekerjaan maupun urusan rumah tangga dapat menimbulkan work-family conflict (Nwanzu & Bojeghre, 2016).

2.1.2 Faktor – faktor konflik pekerjaan-keluarga

1. Jam kerja tinggi akan meningkatkan konflik pekerjaan orang tua karena waktu yang dihabiskan bersama dengan anak akan berkurang, sehingga orang perlu membagi waktunya khusus untuk berinteraksi dengan keluarga.
2. Jadwal pekerjaan yang fleksibel wanita yang bekerja memiliki tanggung jawab lebih besar terhadap keluarga. Peran wanita dirumahnya mengharuskan mereka untuk melakukan sebagai tugas fungsi seperti memasak, belanja dan pekerjaan rumah

2.1.3 Indikator Konflik pekerjaan-keluarga

Greenhaus dan Bantel (Dalam Khairunnisa dan Musadiq 2016) mengidentifikasi konflik pekerjaan-keluarga 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 lainnya.
3. Behavior- based conflict. Berhubungan tidak kesesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga)

2.2 Turnover Intention

Keinginan (intention) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja diperusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan cost yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan recruitment, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan. Ksama (2016) menyatakan bahwa *turnover*

intention merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah organisasi yang menyangkut keinginan keluarnya karyawannya

Azeez et al. (2016) menyatakan bahwa tingginya tingkat *turnover* akan mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan, sebaliknya jika tingkat *turnover* rendah maka efisiensi dan produktivitas perusahaan akan terjaga. Tingginya tingkat *turnover* perusahaan akan berdampak bagi pendapatan perusahaan karena *turnover* menimbulkan biaya perekrutan, biaya pelatihan, dan biaya yang dikeluarkan untuk mengisi posisi yang kosong di dalam perusahaan. Menurut Handoko dalam Beti Melinda (2018), “*Turnover* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”.

2.2.1 Faktor-faktor *Turnover Intention*

Harnoto dalam Beti Melinda (2018), “indikasi terjadinya *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal sebagai berikut :

1. Meningkatkan Absensi Kerja
2. Mulai Malas Kerja
3. Pelanggaran Tata Tertib Kerja Semakin Meningkat
4. Protes Terhadap Atasan Mulai Mningkat

2.2.2 Indikator *Trun Overintention*

Simamora dalam Beti Melinda (2018), “indikator yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu :

1. Adanya niat keluar
2. Mencari pekerjaan yang lain
3. Karyawan membandingkan perkerjaan
4. Pemikiran untuk keluar

2.3 Kinerja

Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Hasil performa karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugas. Faktor kinerja karyawan juga bisa dinilai dari waktu kerja, jumlah absen, keterlambatan, dan lamanya masa kerja. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang sudah diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Lijan Poltak Sinambela, dkk (2018) kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Casio dalam Lijan Poltak Sinambela (2018) kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya Stephen Robbins dalam Lijan Poltak Sinambela (2018) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. faktor yang mempengaruhi kinerja SDM yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu yang didalamnya termasuk kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir.

2.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Widodo Suparno Eko (2018) kinerja karyawan dipengaruhi Oleh:

1. Kualitas dan kemampuan karyawan. Yaitu ha-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi sikap mental dan kondisi fisik pegawai
2. Saranan pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan tempat bekerja karyawan dan yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijak sanaan pemerintah dan hubungan industri manajemen

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan Kaswan (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kemampuan ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal suatu kegiatan atau memnuhi tujuan yang dikehendaki dalam satu aktivitas
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan,dinyatakan dalam nilai rupiah,jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan
3. Ketetapan Waktu
Seberapa jauh atau baik sebuah kativitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan outoput yang lian memaksimumkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain
4. Komunikasi
Komunikasi,yaitu hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja dalam organisasi

2.4 Penelitian Terdahulu

Pada dasarnya penelitian terdahulu dibidang manajemen sumber daya manusia dapat digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan penelitian selanjutnya,

sehingga penelitian ini dapat membandingkan atau melengkapi penelitian sebelumnya, penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

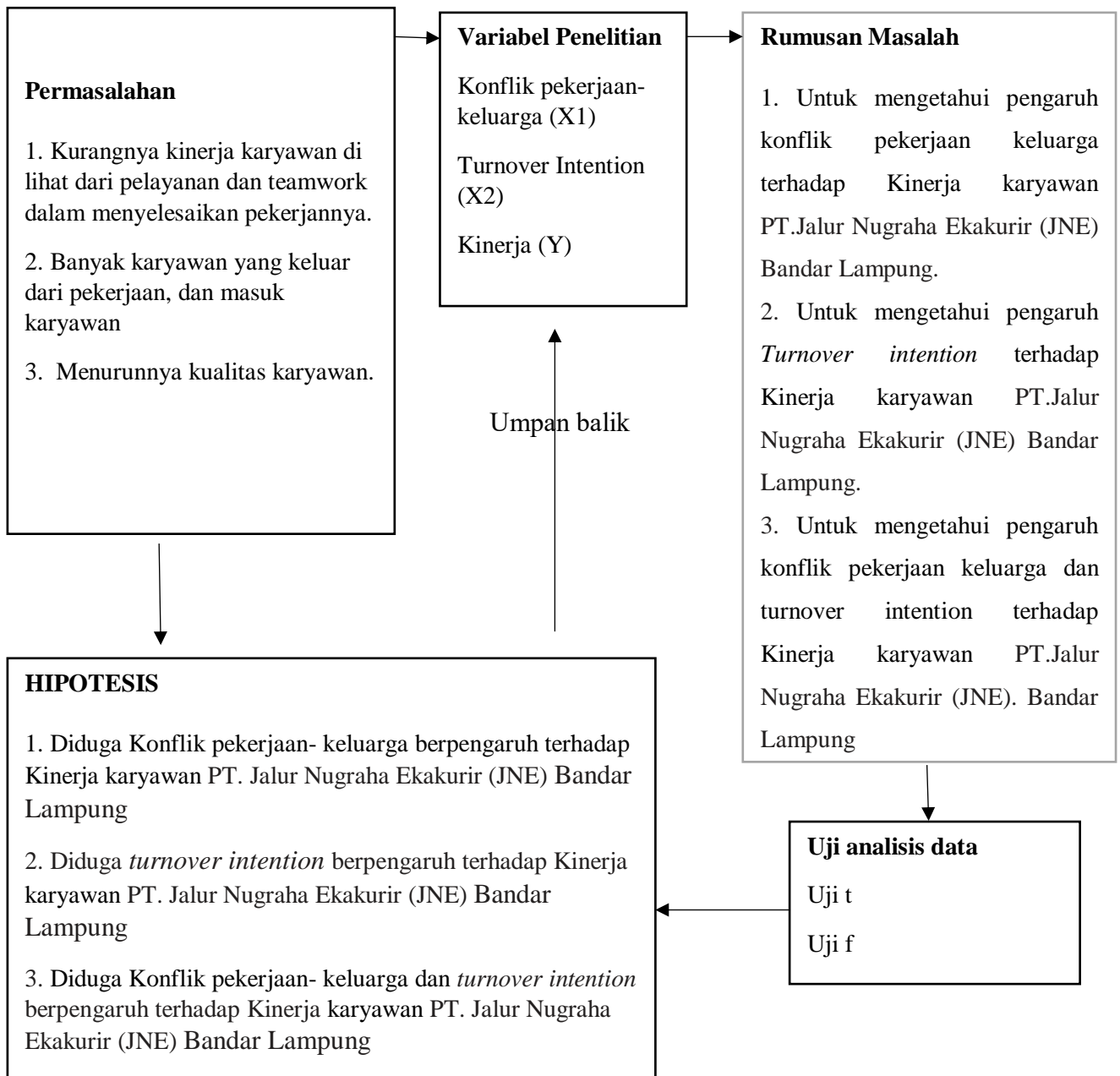
2.5 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Peneliti	Hasil
1	Afina Azka Yasyifa (2018)	Konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja (kasus karyawan bank BJB Cabang utama bandung)	Terdapat pengaruh secara signifikan sebesar 78% sisanya sebesar 22 dipengaruhi oleh variabel lainya
2	Deni Syahputra (2019)	Pengaruh <i>Turnover</i> Karyawan terhadap kinerja karyawan di Raz Hotel Medan	Terdapat pengaruh secara signifikan sebesar 64% antara <i>Turnover</i> terhadap kinerja karyawan di Raz Hotel Medan sisanya 36% dipengaruhi variabel lain.
3	Christian W.s (2018)	Pengaruh konflik pekerjaan & keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan-keluarga sebagai intervening variabel	Terhadap pengaruh secara signifikan sebesar 73% antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja sisanya 27% di pengaruhi variabel lain.

4	Yohanes Matthew Hartono (2018)	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan <i>Compensation</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Gold's Gym Sutos Surabaya	Terdapat pengaruh secara signifikan <i>Work Family Conflict</i> Dan <i>Compensation</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Gold's Gym Sutos Surabaya sebesar 88,7 dan sisanya 11,3 %dipengaruhi variabel lainya
5	Indah Suprabawati Kusumanegara a (2018)	Work-family Conflict on <i>Turnover Intention</i> regarding Work Stress As Intervening Variable	Terdapat pengaruh Work-family Conflict on <i>Turnover Intention</i> regarding Work Stress As Intervening Variable sebesar 64% sisanya sebesar 34% dipengruhi oleh variabel lainnya

2.6 Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini penulis ingin menuangkan dan memberikan model pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.5 Kerangka Pikir

2.7 Hipotesis

Anwar Sanusi (2017), Hipotesis berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variable atau lebih, kaitan dengan pernyataan diatas, maka ditemukan hipotesisnya:

**1. H1: Diduga Konflik Pekerjaan-Keluarga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE).
Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE).**

Konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk konflik antar peran dimana tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu seseorang untuk melakukan tanggung jawabnya pada keluarga. Artiawati (2017) menjelaskan bahwa konflik keluarga-kerja dapat diakibatkan oleh beberapa faktor seperti tuntutan untuk mengasuh anak (terutama anak di bawah usia lima tahun dan remaja), tanggung jawab atas tugas-tugas rumah tangga, dan aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam keluarga. Dalam penelitian Afina Azka Yasyifa (2018) Konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja (kasus karyawan bank BJB Cabang utama bandung) Terdapat pengaruh secara signifikan sebesar 78% sisanya sebesar 22 dipengaruhi oleh variabel lainya.

**2. H2: Diduga *Turnover Intention* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE).
Pengaruh *Turnover* Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE).**

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain.

Ksama (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah organisasi yang menyangkut keinginan keluarnya karyawannya. Didalam penelitian Deni Syahputra (2019) Pengaruh *Turnover* karyawan terhadap kinerja karyawan di Raz Hotel Medan. Terdapat pengaruh secara signifikan sebesar 64% antara *Turnover* terhadap kinerja di Raz Hotel sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

3. H3: Diduga Konflik Pekerjaan-Keluarga dan *Turnover Intention* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE).

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan *Turnover Intention* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE).

Konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk konflik antar peran dimana tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu seseorang untuk melakukan tanggung jawabnya pada keluarga. Artiawati (2017) menjelaskan bahwa konflik keluarga-kerja dapat diakibatkan oleh beberapa faktor seperti tuntutan untuk mengasuh anak (terutama anak di bawah usia lima tahun dan remaja), tanggung jawab atas tugas-tugas rumah tangga, dan aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam keluarga. Dalam penelitian Afina Azka Yasyifa (2018) Konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja (kasus karyawan bank BJB Cabang utama bandung) Terdapat pengaruh secara signifikan sebesar 78% sisanya sebesar 22 dipengaruhi oleh variabel lainnya. Ksama (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah organisasi yang menyangkut keinginan keluarnya karyawannya. Didalam penelitian Andika Wicaksono (2019) Pengaruh stres kerja, konflik pekerjaan keluarga dan job insurity terhadap *turnover intention* Hotel safira magelang Terdapat pengaruh secara signifikan sebesar 48% antara stres kerja, konflik keluarga dan job insurity terhadap *turnover intention* Hotel safira magelang sisanya sebesar 58% dipengaruhi oleh variabel lain.

