

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Menurut Maslow dalam bukunya yang berjudul “*Motivation and Personality*” pada tahun 1970 mengemukakan sebuah teori yang menjelaskan tentang kebutuhan manusia. Teori ini dikemas dalam bentuk hirarki yang dinamakan Teori Kebutuhan Maslow. Dalam teori ini dijelaskan bahwa meskipun manusia memiliki kebutuhan yang secara bentuk berbeda sedangkan kebutuhan ini jika dikategorikan akan membentuk pola yang sama bagi setiap manusia.

Dalam teori ini manusia disebut memiliki 5 jenis kebutuhan yang disusun berdasarkan tingkatan prioritas. Tingkatan kebutuhan pada Maslow dijelaskan sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang menduduki peringkat pertama. Artinya kebutuhan ini dikategorikan sebagai kebutuhan paling vital bagi manusia sebelum lanjut ke hirarki kebutuhan yang lebih tinggi. Bentuk dari kebutuhan ini adalah kebutuhan biologis layaknya makan, tidur, dan minum.

b. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan ini merupakan tingkatan kedua setelah terpenuhinya kebutuhan pertama. Keamanan dalam hal ini tidak hanya terlimitasi dari segi fisik tetapi meluas seperti kestabilan, kepastian akan suatu hal yang menjadi kecemasan.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial didefinisikan sebagai kepuasan akan sosial dan kasih sayang. Hal ini menduduki hirarki ketiga pada teori maslow. Manusia sebagai individu sosial membutuhkan terjadinya hubungan atau interaksi dengan individu lain. Dengan terpenuhinya kebutuhan ini, maka manusia tersebut akan terbebas dari perasaan kesepian dan terisolasi.

d. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan ini menurut teori maslow adalah kebutuhan yang dapat dikategorikan menjadi dua. Kategori pertama adalah berupa kebutuhan akan kekuasaan, kekuatan, dan kehidupan yang bebas. Kategori kedua disebutkan terdiri dari nama baik, status, pengakuan, dan penghargaan.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Hirarki yang paling tinggi dari kelima hirarki menurut teori maslow adalah kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan ini hanya akan timbul setelah terpenuhinya empat kebutuhan sebelumnya. Secara umum kebutuhan akan aktualisasi diri berorientasi agar seluruh potensi dalam individu menjadi sebuah wujud nyata.

2.2 Teori Konflik Pekerjaan dan Keluarga oleh Huang

Huang (2004) pada jurnalnya yang berjudul “*The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study*” menjelaskan bahwa keluarga dan pekerjaan memiliki hubungan saling mempengaruhi satu sama lain. Hubungan ini diidentifikasi berkaitan dengan usaha untuk memenuhi kewajiban. Usaha seorang individu dalam menunaikan sebuah kewajiban akan membatasi usaha individu tersebut menunaikan kewajiban lainnya. Hal ini beliau definisikan sebagai konflik keluarga dan pekerjaan.

Menurutnya, konflik terdiri dari dua jenis dimensi. Dimensi yang pertama adalah *work family conflict* atau *work interfering with family* yang disebut sebagai *WIF*. Dimensi pertama ini diartikan sebagai pemenuhan kewajiban sebagai pekerja membatasi pemenuhan kewajiban sebagai keluarga. Dimensi yang kedua disebut sebagai *family interfering with work* yang disebut sebagai *FIW*. Dimensi ini merupakan kebalikan daripada *WIF* dimana usaha memenuhi kewajiban keluarga membatasi pemenuhan kewajiban sebagai pekerja.

2.3 Teori Konflik Pekerjaan dan Keluarga oleh Baltes

Penelitian yang ditulis oleh Baltes (2003) memiliki definisi yang sama terkait konflik pekerjaan dan keluarga dengan penelitian yang dilakukan oleh Huang. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Baltes mengemukakan bahwa terdapat beberapa aspek dalam konflik keluarga dan pekerjaan. Aspek-aspek tersebut adalah sebagai berikut :

a. Time-based demands

Satu hal yang tidak berbeda pada setiap individu setiap harinya adalah waktu yang dimiliki. Perbedaan hanya terjadi pada kuantitas kegiatan yang dilakoni individu tersebut. Individu yang berperan ganda sebagai keluarga dan pekerja tentu saja menjadikan individu tersebut cenderung memiliki waktu yang lebih terbatas dalam pengalokasiannya. Waktu yang dihabiskan untuk keluarga akan berpengaruh terhadap waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan. Begitu pula sebaliknya, semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan maka akan berpengaruh terhadap semakin sedikitnya waktu yang dihabiskan untuk keluarga

b. Strain-based demands

Adanya ketegangan atau dapat juga didefinisikan sebagai tekanan pada peran tertentu akan mempengaruhi kinerja individu pada peran yang lain. Hal ini divisualisasikan ketika seorang individu menghadapi masalah dipekerjaannya, pada umumnya mempengaruhi kinerja individu tersebut saat beraktivitas dilingkungan kerluarga dan sebaliknya.

c. Behaviour-based demands

Seorang individu secara alamiah akan mempertahankan kebiasaanya. Begitu pula halnya ketika berpindah peran dari keluarga ke pekerjaan. Kebiasaan yang biasanya individu tersebut lakukan dilingkungan keluarga acap kali masih dilakukan ketika berada dilingkungan pekerjaan. Begitu pula sebaliknya, kebiasaan sebagai pekerja cenderung membuat individu menjadi pribadi yang lebih kaku.

2.4 Teori Komunikasi Dalam Keluarga

Menurut penelitian yang dilakukan oleh De Vito (dalam Wijaya, 2013) terdapat beberapa nilai yang dapat dijadikan acuan untuk menilai kualitas komunikasi dalam keluarga. Nilai-nilai tersebut adalah sebagai berikut :

a. Keterbukaan

Keterbukaan dalam hal ini diartikan sebagai seberapa bersedia seseorang dalam anggota keluarga untuk membagikan informasi secara jujur sesuai dengan kenyataannya. Hal ini menurut De Vito dapat diklasifikasikan pada tiga aspek. Aspek pertama adalah komunikator harus terbuka pada orang yang melakukan interaksi. Aspek kedua adalah bagaimana kesediaan daripada komunikator untuk merespons komunikasi secara jujur. Aspek ketiga adalah tentang kepemilikan dari perasaan dan pikiran.

b. Empati

Empati didefinisikan sebagai bagaimana seseorang mengetahui secara emosional tentang keadaan orang lain. Nilai ini diaplikasikan pada kemampuan untuk memahami alasan yang sedang dikemukakan oleh anggota keluarga.

c. Dukungan

Dukungan dijelaskan tentang bagaimana ketersediaan dari anggota keluarga untuk memberikan waktu agar anggota keluarga lain dapat berbicara serta menyimak apa yang menjadi topik pembicaraan.

d. Sikap Positif

Individu memiliki kecenderungan untuk merespons individu lain sesuai dengan bagaimana pola pikir individu tersebut terhadap dirinya sendiri. Hal yang menurut kita tidak sesuai dengan diri kita, cenderung kita hindari juga pada orang lain.

e. Kesetaraan

Komunikasi efektif dalam keluarga dapat tercipta dengan adanya kesamaan dalam pemahaman bagi anggota keluarga. Terciptanya kesetaraan dalam keluarga menciptakan kondisi yang ideal bagi anggota keluarga untuk mampu berkomunikasi dengan baik.

2.5 Teori Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja

Edy Sutrisno (2009) menyebutkan bahwa prestasi kerja merupakan output dari upaya seseorang yang disebabkan oleh kemampuan pribadi serta pandangan tentang peran yang dimilikinya dalam pekerjaan yang dilakoninnya. Prestasi kerja sendiri ditentukan oleh tiga faktor. Faktor pertama adalah kemampuan daripada pekerja yang bersangkutan. Faktor kedua adalah kejelasan serta penjelasan daripada peranan seorang pekerja. Faktor ketiga adalah tingkat motivasi pekerja.

Motivasi kerja menurut Tanjung (2015) adalah suatu penyebab yang menjadi dorongan kepada seseorang untuk melakukan sebuah perbuatan maupun kegiatan yang terjadi secara sadar sehubungan dengan peningkatan prestasi kerja karyawan. Menurut Rifa'i (2018) salah faktor yang berbanding lurus dengan motivasi kerja adalah keluarga.

2.6 Teori Pernikahan Jarak Jauh

Khumaeni (2020) dalam jurnalnya yang berjudul “*Analisis Dyadic Relationship Maintenance Behavior* Pada Pasangan Yang Menjalani Hubungan Pernikahan Jarak Jauh” menyebutkan bahwa hubungan jarak jauh merupakan sebuah fenomena yang semakin masif belakangan ini. Hal ini pada umumnya disebabkan oleh beberapa alasan layaknya pendidikan, karier, dan tuntutan dari keluarga. Pasangan terkait memilih untuk hidup berpisah dan bertemu pada beberapa periode waktu. Menurut khumaeni, perpisahan yang dilakukan secara fisik menyebabkan pemicu utama dari stress. Menurut Maguire (2010) pasangan dalam hubungan jarak jauh menghadapi lebih banyak beban dalam menjalani keseharian. Beban dalam penelitian tersebut dicontohkan layaknya meningkatnya tugas dalam rumah tangga yang harus dikelola sendiri, mendidik anak tanpa pasangan secara maksimal, masalah komunikasi hingga keuangan.

Penelitian yang ditulis oleh Firnanda (2021) menyebutkan bahwa pernikahan jarak jauh merupakan sesuatu yang menjadi pertimbangan yang relatif berat bagi pribadi yang berkeluarga. Hal ini berimplikasi pada mentalitas seorang pegawai yang juga berstatus sebagai kepala keluarga. Terbatasnya waktu untuk bertemu dengan keluarga merupakan alasan yang paling sering disebutkan sebagai penyebab demotivasi saat pekerja terlebih dalam jangka waktu yang lama.

Pertemuan yang terjadi antar anggota keluarga yang terpisah setelah beberapa periode menjalani hubungan jarak jauh, pada beberapa kasus meningkatkan kembali motivasi kerja pada pribadi tersebut (Firnanda, 2021)

2.7 Teori *Work From Home* dan Kinerja Karyawan

Menurut Adi Krisnanto (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19” melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan skema *Work From Home* (WFH). Dalam penelitian tersebut disebutkan bahwa terdapat perbedaan testimoni terkait bekerja dari rumah dalam jangka pendek dan jangka panjang. Dalam jangka pendek objek penelitian mengaku sangat menikmati adanya skema *WFH* dikarenakan dapat tetap menghabiskan waktu bersama keluarga lebih banyak, meminimalisir biaya perjalanan dan lain-lain. Namun, dalam jangka panjang *WFH* menurut objek penilaian lebih banyak memberikan dampak kurang baik bagi karyawan. Dampak kurang baik ini disebutkan sebagai gangguan fokus akibat tidak adanya perbedaan suasana kerja dan keluarga, gangguan kesehatan akibat penggunaan gawai berkepanjangan, hingga demotivasi akibat kejenuhan.

2.8 Teori *Work-Life Balance*

Adanya afirmasi layaknya jam kerja yang terlalu memakan waktu sehingga tidak memiliki kesempatan untuk menyeimbangkan hidup merupakan keluhan yang paling kerap ditemukan (Arianty, 2014). Keseimbangan hidup bagi mereka tidak jauh halnya seperti prinsip *work-life balance*. Dimana prinsip ini menekankan bahwa manusia secara alami memiliki kebutuhan untuk memiliki waktu tersendiri untuk dihabiskan untuk diri sendiri maupun bersama keluarga dengan tujuan rekreasi.

2.9 Teori Faktor Capaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2005) kinerja berhubungan erat dengan tiga faktor dalam diri pegawai yaitu kapasitas, ketertarikan, serta motivasi pekerja. Dalam hal ini ketiga faktor tersebut merupakan katalis bagi tingkat capaian kinerja yang baik. Semakin intens faktor-faktor ini semakin baik kinerja pegawai yang bersangkutan.

2.10 Teori Hubungan Manusia

Teori ini menyebutkan bahwa salah satu strategi yang tepat dalam rangka meningkatkan dan menyempurnakan organisasi adalah dengan meningkatkan kepuasan dari masing-masing anggota organisasi. Dengan adanya kepuasan dalam bekerja akan berkorelasi terhadap peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja menurut teori ini berbanding lurus dengan peningkatan produksi organisasi.

2.11 Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1 Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Judul, Jenis Dokumen, Penulis, Tahun	Fokus Studi	Perbedaan dengan Penelitian ini
1	Penelitian “Implementasi <i>Work From Home</i> : Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif, Dan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil” oleh (Ma’rifah, 2020)	Dampak dari pelaksanaan skema <i>Work From Home</i> secara berkelanjutan terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah.	Menganalisis mengenai dampak <i>WFHB</i> yang waktu pelaksanaannya tidak berkelanjutan bagi pegawai yang tidak bertempat tinggal sama dengan keluarga intinya.

2	Penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai” oleh (Marjaya, 2019)	Hubungan antara motivasi dan kinerja.	Menganalisis lebih mendalam mengenai faktor penyebab timbulnya motivasi
3	Penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan Home Base Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya (Muslimin, 2019)	Menghubungkan pengaruh penempatan home base terhadap kepuasan kerja pegawai.	Menganalisis akibat dari pertemuan yang lebih singkat antar keluarga pada motivasi kerja pegawai.