

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Time Famine*

###### a. Pengertian *Time Famine*

Istilah *time famine* mungkin terbilang jarang ditemukan pada beberapa karya tulis ilmiah di Indonesia pada saat ini, untuk mengetahui lebih dalam mengenai *time famine*, maka penulis akan memaparkan beberapa pengertian para tokoh. Perlu kita ketahui bahwa waktu secara populer diidentikkan dengan “kelaparan” dan “pemerasan”<sup>28</sup>. Menurut Goodin, dkk kelaparan waktu yaitu persepsi bahwa seseorang harus menyerah pada beberapa hal karena kurangnya waktu, dimana terhubung pada pekerjaan, keluarga dan faktor yang berhubungan dengan waktu luang dan karena itu ditafsirkan sebagai konsekuensi dari pilihan dan kebutuhan.

Perlow, juga berpendapat bahwa *time famine* adalah perasaan memiliki terlalu banyak kegiatan yang harus dikerjakan dan tidak memiliki cukup waktu untuk melakukannya. Selain itu, Guthorpe dan Lyons menjelaskan bahwa *time famine* mencakup persepsi bahwa tidak ada cukup waktu untuk melakukan segala sesuatu yang diperlukan. Reeves dan Szafran berpendapat bahwa kelaparan waktu

---

<sup>28</sup> Timo Anttila, Tomi Oinas dan Jouko Natti, “Predictors of time famine among Finnish employees – Work, family or leisure”, *Electronic International Journal of Time Use Research*, Vol. 6, No. 1, (2009), 74

menggambarkan keinginan untuk menghabiskan lebih banyak atau lebih sedikit waktu dalam aktivitas tertentu.

Melalui pemaparan para tokoh di atas, maka dapat kita ketahui bahwa *time famine* merupakan sebuah perasaan seseorang ketika memiliki banyak pekerjaan yang perlu diselesaikan, akan tetapi memiliki waktu yang terbatas.

**b. Aspek *Time Famine***

Berawal dari pendapat Goodin dkk<sup>29</sup>, *time famine* merupakan persepsi bahwa seseorang harus menyerah pada beberapa hal karena kurangnya waktu, dimana terhubung pada pekerjaan, keluarga dan faktor yang berhubungan dengan waktu luang. Sehingga *time famine* dapat diukur dengan menggabungkan waktu di tempat kerja dan pekerjaan rumah tangga, kemudian dapat dilihat berapa banyak (atau sedikit) waktu luang yang tersisa<sup>30</sup>. Melalui pendapat tersebut, maka terdapat tiga aspek dalam *time famine*, yaitu

(1) Kepadatan waktu kerja

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), jam kerja merupakan waktu yang dijadwalkan bagi pegawai dan sebagainya untuk bekerja. Meskipun jam kerja sudah terjadwal, akan tetapi terdapat beberapa orang yang melakukan lembur kerja atau bahkan membawa tugas pekerjaan ke rumahnya.

---

<sup>29</sup> Ibid

<sup>30</sup> Ibid

(2) Kepadatan waktu pekerjaan rumah tangga

Tak dapat dipungkiri bahwa mengurus pekerjaan rumah tangga juga akan menyita waktu seseorang. Pada dasarnya, baik pria maupun wanita memiliki peran dalam mengurus rumah tangga. Akan tetapi di sebagian besar budaya, wanita memiliki tanggung jawab ekstra untuk mengurus rumah<sup>31</sup>.

(3) Kurangnya waktu luang

Kaplan dan Torkildsen menganggap waktu luang sebagai waktu yang tersisa setelah tugas-tugas penunjang kehidupan telah dipenuhi. Green, dkk memandang waktu luang sebagai waktu untuk melakukan apa yang diinginkan dan dinikmati.

**c. Faktor-Faktor *Time Famine***

Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi *time famine*, dalam karya tulis Andanje Mwisukha dan Mwangi Wandri Peter<sup>32</sup> dipaparkan bahwa terdapat poin, antara lain meliputi orang-orang terlalu banyak bekerja atau terlalu terjadwal di tempat kerja, adanya jam lembur, banyak orang membawa pekerjaan resmi mereka ke rumah, kesibukan dalam mengurus pekerjaan rumah tangga, adanya teknologi yang semakin maju dan kemacetan lalu lintas di pusat-pusat kota. Selain itu, Schulte berpendapat bahwa peran wanita yang meluas dalam pekerjaan, teknologi yang lebih banyak dan canggih, informasi yang berlebihan,

---

<sup>31</sup> Andanje Mwisukha dan Mwangi Wandri Peter, "*Participation Leisure Activities: The Problem of Time Famine*", African journal of Applied Human Sciences, Vol. 1, No. 1, (2009)

<sup>32</sup> Ibid

ekspektasi yang meningkat dan pekerjaan merupakan faktor-faktor *time famine*<sup>33</sup>.

Pendapat dua tokoh di atas memiliki beberapa persamaan mengenai faktor-faktor *time famine*, yaitu kesibukan dalam mengurus pekerjaan, adanya tugas dalam rumah tangga dan teknologi yang semakin canggih. Sehingga tak dapat dipungkiri bahwa kemajuan teknologi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *time famine*, karena dengan adanya kemudahan tersebut membuat mereka bekerja melampaui waktu kerja yang telah ditentukan.

## 2. *Work-Family Conflict*

### a. *Pengertian Work-Family Conflict*

Pada awalnya terdapat sebuah asumsi yang mengatakan bahwa pekerjaan dan keluarga merupakan dua peran yang terpisah. Namun Pleck menyatakan bahwa pekerjaan dan keluarga akan saling berkaitan dan oleh karena itu tidak dapat dipisahkan sebagai peran yang terpisah<sup>34</sup>. Menurut Beehr, timbulnya konflik peran karena ketidakcocokan antara harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Apabila terdapat dua harapan dan peran dalam satu individu, maka akan menyebabkan bertolak belakang, sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan<sup>35</sup>.

*Work-family conflict* disebabkan lantaran ketidakseimbangan peran, sehingga mempengaruhi pemenuhan peran lainnya. Konflik ini

---

<sup>33</sup> CBC News, "Tired, Busy, Stressed: How to Cope with 'Time Famine'". <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/programs/metromorning/time-famine-1.3388536>, (2016)

<sup>34</sup> J. H. Pleck, "The Work-Family Role System. Social Problems", (1977), 417-427

<sup>35</sup> Mompang Tua Parlagutan dan Muchti Yuda Pratama, "Hubungan Work Family Conflict dengan Stres Kerja pada Perawat Wanita di Rumah Sakit Putri Hijau Medan", Jurnal riset Hesti Medan, Vol. 1, No. 1, (2016), 13

muncul dalam diri individu yang terbebani oleh permasalahan salah satu peran dan berpengaruh pada peran lainnya<sup>36</sup>. Terdapat beberapa tokoh yang mampu mendefinisikan *work-family conflict*. Tokoh Frone, Rusell dan Cooper berpendapat jika *work-family conflict* merupakan sebuah bentuk konflik peran yang terdiri dari peran pekerjaan dan keluarga, dimana keduanya tidak dapat dilakukan secara bersamaan<sup>37</sup>. Frone juga memaparkan bahwa *work-family conflict* memiliki dua bentuk, yaitu konflik keluarga-pekerjaan (*family-to-work conflict*) dan konflik pekerjaan-keluarga (*work-to-family conflict*)<sup>38</sup>.

Greenhaus dan Beutell menjelaskan bahwa *work-family conflict* merupakan salah satu jenis *interrole conflict*, yaitu tekanan berlawanan antar peran yang berasal dalam diri individu. Konflik ini terjadi lantaran individu harus melakukan banyak hal, saling bertentangan peran, seperti menjadi seorang pekerja, pasangan, dan menjadi orang tua<sup>39</sup>. Paden dan Buchler menyatakan bahwa *work-family conflict* merupakan konflik peran yang disebabkan oleh harapan dari dua peran berbeda. Saat menjadi wanita karir, seseorang tersebut dituntut untuk agresif, kompetitif dan mampu menjalankan komitmennya. Sedangkan dalam

---

<sup>36</sup> Audri Almira Salsabila, “Pengaruh Self-Compassion Terhadap Work-Family Conflict Pada Karyawan Bekerja dari Rumah (Work From Home)”, Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, (2021), 5

<sup>37</sup> J, Roboth, “Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia”, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 3, no. 1, (2015), 33

<sup>38</sup> Ibid

<sup>39</sup> Jeffrey H. Greenhaus and Nicholas J. Beutell, “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, The Academy of Management Review, (1985), 17-88

rumah tangga, seorang wanita diharapkan dapat merawat anak, menyayangi dan menjaga suaminya<sup>40</sup>.

Melalui beberapa pemaparan para tokoh di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* merupakan sebuah konflik yang dirasakan oleh individu ketika harus menjalankan dua peran secara sekaligus, dimana kedua peran tersebut akan saling berkaitan. Sehingga ketika salah satu peran tidak sesuai dengan harapan individu tersebut, maka akan berdampak juga pada peran lainnya.

**b. Aspek *Work-Family Conflict***

Berlandaskan pendapat tokoh Greenhaus dan Beutell, bahwa *work-family conflict* merupakan salah satu jenis *interrole conflict*, yaitu tekanan berlawanan antar peran yang berasal dalam diri individu, maka terdapat tiga macam aspek *work-family conflict*, yaitu:

(1) *Time Based Conflict* (Konflik Karena Waktu)

Setiap orang memiliki durasi waktu yang sama setiap harinya, yaitu 24 jam. Sebagai pembedanya adalah penggunaan waktu, karena setiap orang memiliki tuntutan peran yang berbeda-beda. Setiap waktu yang dihabiskan untuk aktivitas salah satu peran, umumnya tidak dapat dicurahkan untuk melakukan aktivitas pada peran lainnya. Terdapat dua bentuk konflik berbasis waktu, yaitu 1) Tekanan waktu yang berkaitan dengan kehadiran individu, dimana secara fisik seseorang tidak mungkin hadir dalam dua tempat,

---

<sup>40</sup> Mompang Tua Parlagutan dan Muchti Yuda Pratama, “*Hubungan Work Family Conflict dengan Stres Kerja pada Perawat Wanita di Rumah Sakit Putri Hijau Medan*”, Jurnal riset Hesti Medan, Vol. 1, No. 1, (2016), 13

sehingga hanya mampu memenuhi harapan dalam salah satu peran saja, 2) Tekanan ketika sedang melakukan tuntutan pada salah satu peran dan memiliki keinginan untuk memenuhi tuntutan lainnya, sebagai contohnya ketika seseorang berada di tempat kerja, akan tetapi pikirannya berada di pekerjaan rumah. Sehingga secara fisik berada di tempat kerja, namun pikirannya berada di pekerjaan rumah tangga dan begitupun sebaliknya. Sumber konflik terkait pekerjaan terjadi pada saat durasi waktu di tempat kerja lebih banyak menyita waktunya, seperti adanya jam lembur, ketidakteraturan jam kerja. Sedangkan sumber konflik terkait keluarga terjadi ketika seseorang menghabiskan banyak waktu dalam kegiatan rumah tangga.

(2) *Strain Based Conflict* (Konflik Karena Tegangan)

Ketika terjadi ketegangan dalam satu peran, maka akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam peran lainnya. Sehingga, setiap peran yang menghasilkan ketegangan, akan berkontribusi konflik pada peran lainnya dan sulit memenuhi setiap tuntutan perannya. Konflik yang disebabkan oleh tegangan pekerjaan biasanya terjadi karena rendahnya dukungan pemimpin, konflik antar relasi kerja, adanya tuntutan fisik dan psikologis di tempat kerja. Selain itu, stres kerja juga akan mempengaruhi tegangan pekerjaan. Selanjutnya yaitu sumber konflik terkait keluarga, dimana masalah dalam keluarga dan kurangnya dukungan dari pasangan mampu memicu ketegangan dan menimbulkan *work-family conflict*.

### (3) *Behavior Based Conflict* (Konflik Karena Perilaku)

Konflik yang terjadi lantaran perbedaan perilaku yang ditampilkan dengan harapan dalam salah satu peran. Dimana terjadi ketidaksesuaian penempatan perilaku seseorang. Sebagai contohnya, ketika di tempat kerja diharapkan adanya jiwa pemimpin, ketegasan. Akan tetapi, pada saat di rumah, diharapkan mampu menjadi seseorang yang hangat. Apabila seseorang tidak dapat menyesuaikan perilaku sesuai dengan harapan perannya, maka akan menimbulkan konflik antar peran.

#### c. **Faktor-Faktor *Work-Family Conflict***

Frone et al dalam karya tulis Suci Fadhla Hasanah dan Ni'matuzahroh<sup>41</sup> memaparkan bahwa terdapat dua macam faktor *work-family conflict*, yaitu

##### (1) Langsung

###### a) Komitmen waktu untuk satu peran

Apabila salah satu peran membutuhkan durasi waktu yang cukup panjang, maka akan menimbulkan kurangnya waktu dalam pemenuhan tanggung jawab pada peran lainnya.

###### b) Ketidakpuasan atau distress terhadap peran

Terdapat tuntutan yang harus dilakukan oleh setiap perannya, apabila individu mengalami ketidakpuasan terhadap salah satu perannya, maka akan membawa konsekuensi, yaitu

---

<sup>41</sup> Suci Fadhla Hasanah dan Ni'matuzahroh, "*Work Family Conflict Pada Single Parent*", Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni, Vol. 1, No. 2, (2017), 385

mengganggu kemampuan individu dalam memenuhi tanggung jawab pada peran lainnya.

c) *Role overload*

Apabila individu mengalami *role overload* yang terlalu tinggi, maka menunjukkan individu tersebut memiliki terlalu banyak harapan untuk dilakukan dalam kurun waktu yang pendek. Sehingga perhatian individu terfokus pada tugas-tugas yang belum selesai dikerjakan, meskipun individu tersebut sedang melakukan tugas pada peran lainnya.

(2) Tidak langsung

a) Prediktor dari dalam peran

Berupa dukungan dari atasan, rekan kerja, pasangan, maupun keluarga. Dukungan tersebut bertujuan supaya individu mampu memenuhi tanggung jawabnya.

b) Dua arah konflik pekerjaan-keluarga

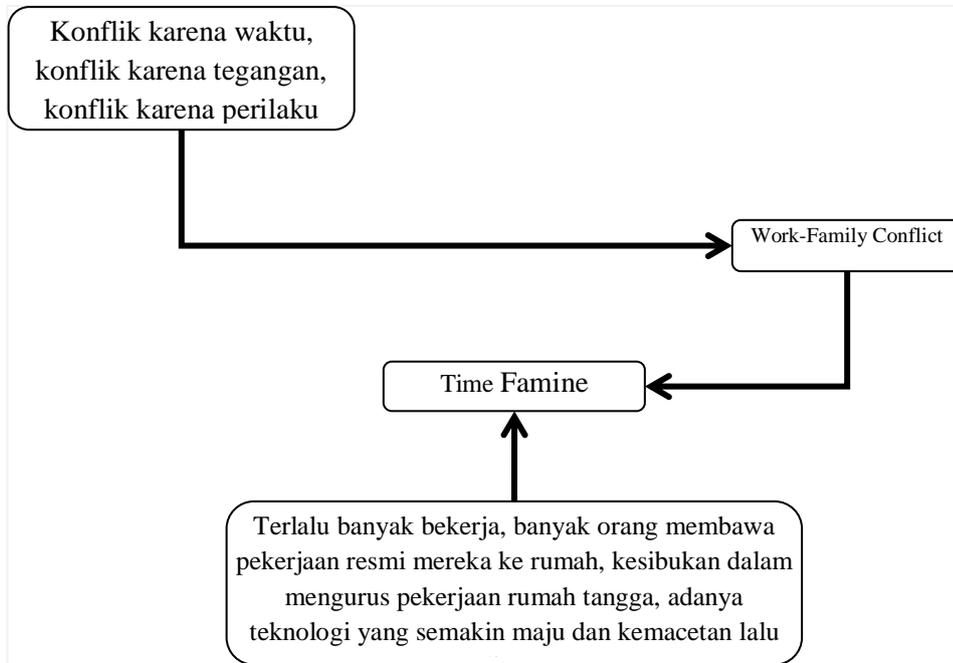
Antara konflik pekerjaan dan keluarga saling berkaitan, dimana keduanya dapat saling mempengaruhi melalui adanya *family distress* dan *family overload*, atau *work distress* dan *work overload*.

**B. Dinamika Hubungan antara Variabel *Work-Family Conflict* dengan *Time Famine***

Terdapat dua variabel yang terkandung dalam penelitian ini, yaitu *work-family conflict* dan *time famine*. Keduanya diasumsikan memiliki hubungan sebab akibat, dimana terdapat pengaruh antara variabel *work-family conflict*

terhadap variabel *time famine*. Untuk menjelaskan hubungan keduanya, maka dibuatkanlah sebuah gambar berikut ini.

**Gambar 2.1** Dinamika Hubungan Variabel *work-family conflict* dengan *time famine*



Gambar 2.1 menjelaskan bahwa menurut Andanje Mwisukha dan Mwangi Wandri Peter terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *time famine*, yaitu orang-orang terlalu banyak bekerja atau terlalu terjadwal di tempat kerja, adanya jam lembur, banyak orang membawa pekerjaan resmi mereka ke rumah, kesibukan dalam mengurus pekerjaan rumah tangga, adanya teknologi yang semakin maju dan kemacetan lalu lintas.

Melalui pemaparan tersebut, dapat kita ketahui bahwa terdapat faktor pekerjaan dan pekerjaan rumah tangga, biasanya yang merasakan kedua faktor tersebut adalah orang-orang yang sudah menikah, dimana mereka memiliki peran ganda. Apabila individu tidak mampu menjalankan kedua peran dengan baik, maka akan menimbulkan sebuah konflik dan salah satu yang akan

mengalami hal tersebut adalah para wanita berperan ganda. Kondisi tersebut dapat diistilahkan dengan *work-family conflict*.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, yaitu Wendy Gunthorpe dan Kevin Lyons, mereka telah mempelajari peran pekerjaan dan faktor yang berhubungan dengan keluarga dalam memprediksi tekanan waktu kronis. Penelitian yang hampir serupa juga dilakukan oleh Hochchild, dimana kelaparan waktu telah dilihat sebagai konsekuensi dari kewajiban keluarga yang tidak merata. Selain itu, Timo Anttila, Tomi Oinas dan Jouko Natti menjelaskan bahwa pekerjaan, keluarga dan liburan akan memicu *time famine*, dimana akan rentan dirasakan oleh kalangan wanita, berpendidikan baik dan mereka yang memiliki anak di rumah.

Adapun aspek dalam *work-family conflict* menurut tokoh Greenhaus dan Beutell terdiri dari tiga poin, yaitu *time based conflict* (konflik karena waktu), *strain based conflict* (konflik karena tegangan), *behavior based conflict* (konflik karena perilaku). Adanya *work-family conflict* akan mengarah ke masalah seperti salah mengurus waktu, kurangnya waktu kerja yang fleksibel, pembagian kerja yang tidak merata, jam kerja yang panjang dan tidak teratur, peningkatan stres baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> Bedeian, Burke, dan Moffett, "Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Male and Female Professionals", *Journal of Management*, (1988), 475