

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kata manajemen (*management*) berasal dari kata “*manage*”. Kata “*manage*” sendiri berasal dari kata “*manus*” yang berarti “*to control by hand*” atau “*gain results*”. Secara umum, manajemen dapat diartikan mengelola atau pengelolaan. Mary Parker Follet mengatakan “*management is the art of getting things done with and through other people*” (Silalahi, 2011). Berdasarkan Robbin dan Coulter (2010) “*management is coordinating work activities so that they are completed efficiently and effectively with and through other people*”.

Menurut Budiyanto (2013:47), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah: “Kombinasi kegiatan yang berdampak biaya atas adanya pengelolaan sumber daya manusia, tetapi dampak biaya tersebut tidak seharusnya dilihat sebagai biaya, Manajemen sumber daya manusia memandang manusia dalam organisasi sebagai aset yang perlu dirawat, ditingkatkan kemampuan keterampilan dan menjaga komitmennya dalam bekerja, hal – hal tersebut akan berdampak pada peningkatan daya saing yang unggul (*competitive advantage*).”

Menurut Marihot Tua E.H. dalam Sunyoto (2012:1), manajemen sumber daya manusia didefinisikan: *Human resource management is the activities undertaken to attract, develop, motivate, and maintain a high performing workforce within the organization* (Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi).

Berdasarkan definisi di atas pula, Marihot Tua mengatakan bahwa sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau suatu perusahaan demi mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas – tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana – sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien (Widodo, 2016:69).

Sedangkan, pengertian MSDM dalam perspektif mikro, biasanya sama dengan pengertian yang diberikan terhadap manajemen personalia, seperti

dijelaskan oleh Flippo dalam Handoko (2011:3), manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan – kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Definisi yang senada juga dikemukakan oleh French dalam Handoko (2011:3), mendefinisikan manajemen personalia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan (Sugiyono, 2015). Manajemen Sumber Daya Manusia ada untuk mengelola unsur manusia yang ada di dalam suatu organisasi.

Hariandja menulis bahwa tujuan akhir dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas, loyalitas, kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang baik dari pegawai dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. William B. Werther dan Keith Davis juga menyebutkan *The purpose of human resource management is to improve the productive contribution of people to the organization in an ethically and social responsible away.*

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen, tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan – tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang meliputi

fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia, masyarakat, dan karyawan yang dipengaruhi oleh tantangan-tantangan tersebut. Kegagalan dalam menetapkan tujuan dapat membahayakan kinerja perusahaan, tingkat laba, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi. Tujuan – tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan yaitu :

1) Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2) Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3) Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan – kebutuhan dan tantangan – tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

4) Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan – tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

2.1.1.3 Fungsi – fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Setiap karyawan pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu fungsi

manajerial, dimana kegiatan – kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran, kedua fungsi operatif (teknis), dimana kegiatan – kegiatan dilakukan dengan fisik.

Menurut Edwin B. Flippo yang dikutip Suwanto dalam bukunya yang berjudul Manajemen sumber daya manusia (2011:30) adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Manajer yang berhasil akan mengerti dan mencurahkan waktunya untuk perencanaan. Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian

Sesudah diadakan perencanaan, tindakan selanjutnya adalah membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai.

c. Pengarahan

Sesudah diadakan pengorganisasian, maka tahap selanjutnya adalah mengadakan pengarahan. Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.

d. Pengendalian

Setelah diadakan perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan maka, fungsi manajerial yang terakhir dari pimpinan kepegawaian

adalah fungsi pengendalian. Pengendalian berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar – benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operatif atau Fungsi Teknis

a. Pengadaan (*Recruitment*)

Fungsi operasional manajemen yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan penarikannya.

b. Pengembangan (*Development*)

Sesudah pegawai diterima, kemudian pegawai perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi sangat besar bagi tenaga kerja. Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada tenaga kerja sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Walaupun sudah menerima tenaga kerja, sudah mengembangkannya, dan sudah memberi kompensasi yang memadai, perusahaan masih mengalami masalah yang sulit, yaitu

pengintegrasian. Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap – sikap, keinginan tenaga kerja, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati tenaga kerja hendaknya tetap dipertahankan.

f. Pensiun (*Separation*)

Fungsi terakhir dari manajemen adalah fungsi *separation*. Fungsi *separation* berhubungan dengan tenaga kerja yang sudah lama bekerja pada perusahaan. Fungsi utamanya adalah menajmin tenaga kerjanya ini akan pensiun.

2.1.2 Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*)

2.1.2.1 Definisi Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*)

Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-family conflict*) adalah salah satu bentuk konflik antar peran yang diakibatkan pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain, kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga yang disebabkan harapan dari dua peran yang berbeda.

Individu yang terlibat dalam peran ganda bisa menghadapi pilihan perilaku yang rumit. Hal ini terjadi karena mereka harus menjalankan berbagai peran yang berbeda. Sementara, dalam masing – masing peran itu sendiri bisa terjadi

serangkaian peran yang kompleks. Oleh karena itu peran ganda seringkali menimbulkan konflik peran bagi yang bersangkutan.

Retnaningrum (2016) mengatakan bahwa *work-family conflict* sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga. Tidak dipungkiri, konflik tersebut menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi keluarga dan pekerjaan.

Greenhaus dan Beutell dalam Reddy (2010:17) mendefinisikan *work-family conflict* adalah salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan atau saling bertentangan di beberapa aspek. Sedangkan, menurut Susanto (2010:78) *work-family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), dimana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal. Timbulnya sebuah konflik biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan 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 dan Copper dalam Asra 2013:17).

Soeharto (2010) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai bentuk dari *interrole conflict* ketika peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga saling mempengaruhi satu sama lain. *Work-family conflict* dinyatakan sebagai studi dua

arah mengenai kategori konflik yang dapat diidentifikasi sebagai konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan (Zhang, dkk, 2012).

Janisse, Barnett, dan Nies (2009, dalam Silmy, 2015) menyatakan bahwa *work-family conflict* dapat menghabiskan waktu dan energi seseorang sehingga menyebabkan munculnya perasaan terancam dalam diri seseorang serta perilaku negatif dalam keluarga dan ataupun pekerjaannya.

Selanjutnya, Greenhaus dan Collins (2012) menjelaskan konflik muncul ketika waktu untuk memenuhi suatu peran menghambat pemenuhan peran lainnya, tuntutan suatu peran yang mengarah pada ketegangan, kelelahan, dan mudah marah akan mempengaruhi kemampuan individu menjalankan peran lainnya dan tuntutan.

Wanita yang bekerja dan telah berkeluarga mempunyai dua peranan yang sama penting, dimana dalam bekerja wanita dituntut untuk profesional dalam mencapai tujuan perusahaan sedangkan, ketika berada dalam keluarga wanita kembali sebagai kodratnya untuk melayani dan mengurus rumah tangga. Dalam menjalani kedua peran tersebut sekaligus tidak mudah, sehingga dalam pelaksanaannya akan terjadi benturan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (Bedeian, dkk. Dalam Putri 2013:22).

Jadi berdasarkan pemaparan pengertian di atas, *work-family conflict* merupakan salah satu bentuk konflik antar peran dimana tuntutan peran di pekerjaan saling tumpang tindih dengan tuntutan peran di keluarga, pemenuhan

terhadap peran yang satu akan mengganggu pemenuhan peran yang lainnya sehingga memunculkan perilaku yang tidak diharapkan dalam pekerjaan.

Menurut Martins et. al. dalam Anisah (2010) *work-family conflict* terdiri dari dua arah yakni :

- a. *Work Interfering with Family* (WIF) atau *Work-to family-Conflict* (WFC). WFC terjadi ketika pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga. Contohnya seorang karyawan yang merasa lelah dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat meningkat emosinya sehingga menyebabkan perhatian terhadap keluarga menurun.
- b. *Family Infering with Work* (FIW) atau *Family-to-Work Conflict* (FWC). FWC terjadi ketika keluarga mengganggu kehidupan kerja. Contohnya seperti adanya tanggung jawab untuk mengurus anak yang tentu menimbulkan kelelahan dan bisa berdampak pada menurunnya kerja.

2.1.2.2 Macam – macam Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*)

Menurut Parasuraman, Greenhauss, dan Granrose (1992) dan Voydanoff (1995) dalam Ummu (2011) *Work-family conflict* dikategorikan dalam tiga kategori yakni :

- a. *Time-Based Conflict* atau konflik yang disebabkan oleh waktu yakni ketika waktu yang dimiliki individu digunakan untuk memenuhi satu peran tertentu maka dapat menimbulkan kesulitan dalam memenuhi peran lainnya.

- b. *Strain-Based Conflict* atau konflik yang disebabkan oleh tuntutan yakni ketika ada tuntutan pada satu peran maka akan mengganggu peran lainnya
- c. *Behavior-Based Conflict* yaitu konflik yang disebabkan oleh kesulitan perubahan perilaku antara satu peran dengan peran yang lain.

Cahyaningdyah (2009) dalam Putri (2013) mengidentifikasi bentuk *work-family conflict* yang berhubungan dengan ketidak sesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (keluarga atau pekerjaan). Konflik pekerjaan keluarga terbagi dalam tiga bagian, yaitu :

1. *Job – spouse conflict* : konflik antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan pasangan.
2. *Job-parent conflict* : konflik antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan dari fungsi pemeliharaan anak.
3. *Job-homemaker* : konflik antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan dari tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan – pekerjaan rumah tangga.

2.1.2.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*)

Wirakristama (2011) dalam Putri (2013) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ganda bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang

mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, keletihan.

Faktor – faktor penyebab konflik peran ganda diantaranya :

1. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran lainnya.

Tuntutan pekerjaan berhubungan 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 dan menjaga anak.

Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain. Faktor pemicu munculnya *work-family conflict* dapat bersumber dari domain tempat kerja dan keluarga. Menurut Davis dan Newstrom dalam Utama dan Sintaasih (2015) konflik peran merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan – harapan tertentu tanpa memisahkan harapan lainnya. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan *work-family conflict* adalah suatu kondisi di mana terjadi

pertentangan pada seorang individu yang diharuskan memilih dua peran atau lebih secara bersamaan.

2.1.3 Kepribadian Lima Besar (*Big Five Personality*)

2.1.3.1 Definisi Kepribadian Lima Besar (*Big Five Personality*)

Teori yang digunakan dalam penelitian ini ada teori *self-compassion* sebagai variabel pertama dan *The Big Five Personality* sebagai variabel kedua dengan tujuan teori tersebut dapat menjawab dalam permasalahan penelitian ini. Adapun grand teori *self-compassion* yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dalam buku Dr. Kristin Neff (2011) yang berjudul *Self-Compassion : Stop Beating Yourself Up and Leave Insecurity behind 1st ed* dan referensi dari blog Dr. Kristin Neff yang berisi penelitian – penelitian tentang *self-compassion* dengan alamat web www.self-compassion.org. Teori *trait* kepribadian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *The Big Five Personality* dari McCrae dan Costa. Teori *trait* kepribadian dimaksudkan untuk mengetahui pengertian dan penggolongan *trait* kepribadian berdasarkan teori *The Big Five Personality*.

Setelah beberapa dekade, cabang psikologi kepribadian memperoleh pendekatan taksonomi kepribadian yang dapat di terima secara umum yaitu, *The Big Five Personality*. Diantara ketiga tokoh pendekatan *trait* (sifat), Allport, Eysenck dan Cattell, terdapat pandangan mengenai penggunaan faktor analisis, mengenai jumlah dan dimensi sifat dasar yang diperlukan untuk mampu mendeskripsikan kepribadian. Perbedaan ini masih diperdebatkan selama bertahun-tahun. Namun, sejak 1980, setahap demi setahap telah ada kemufakatan

terutama dalam faktor analisis. Sekarang banyak peneliti yang setuju bahwa perbedaan individu dapat terorganisir dalam istilah lima perluasan yang terkenal dengan “*Big Five*” dimensi sifat karena keluasan dan tingkat keabstrakan yang luar biasa (Dwijayanti, 2013).

Big five personality adalah kepribadian individual yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Lima dimensi pada *The Big Five Personality* memiliki hubungan langsung dengan faktor keturunan biologis. Dasar biologis dari kelima faktor ini sangat kuat. Faktor biologis atau alam yang menentukan kepribadian dan pengalaman social hanya memiliki sedikit pengaruh (McCrae & Costa dalam Cervone dan Pervin 2012).

J. Feist dan G.J Feist (2009) menyatakan bahwa *big five* adalah satu kepribadian yang dapat baik memprediksi dan menjelaskan perilaku. Suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian manusia melalui *trait* yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Lima *traits* kepribadian tersebut adalah *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experiences*.

Selanjutnya teori lima faktor didesain untuk menangkap *trait-trait* kepribadian yang dipandang oleh manusia sebagai hal paling penting dalam kepribadian. Goldberg telah menyebutkan sisi rasional dari pendekatan ini dalam istilah hipotesis leksikal yang fundamental (*fundamental lexical hypothesis*), perbedaan individu yang paling penting dalam transaksi manusia akan disingkap

sebagai istilah-istilah tunggal pada beberapa atau keseluruhan bahasa di dunia (Goldbert, dalam Cervone dan Pervin, 2012).

Sedangkan beberapa penelitian mengenai *The Big Five Personality* menggunakan alat ukur *NEO Five-Factor Inventory* oleh Costa dan McCrae (2002) dalam Raeny Dwi Santy (2013:5) adalah sebagai berikut :

“Alat ukur ini bersifat *self-report* yang berisikan beberapa pertanyaan mengenai dimensi kepribadian responden. Untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan yang diajukan, responden pun diberi pilihan jawaban yang tersedia dalam bentuk skala 5 poin. Skala ini terdiri dari beragam jawaban mulai dari 1 yang berarti sangat tidak setuju, sampai dengan poin 5 yang berarti sangat setuju. Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah *NEO Five-Factor Inventory* yang diambil dari versi O.P. John (Robbins & Judge, 2009). Kuesioner ini berisikan sejumlah pernyataan yang dijawab oleh responden melalui jawaban 5 poin, sesuai dengan kepribadian masing – masing responden. Kuesioner semacam inilah yang akan digunakan untuk mengukur dimensi *The Big Five Personality* dalam penelitian ini.”

2.1.3.2 Trait – trait Kepribadian Lima Besar (*Big Five Personality*)

Menurut Goldberg dalam psikologi, ada lima karakteristik utama dalam mendefinisikan kepribadian manusia yang dikenal dengan “*Big Five*”. Karakteristik ini terdiri dari *Openness to Experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness* dan *Neuroticism*. Lima sifat kepribadian ini diukur dengan menggunakan alat ukur kepribadian yang telah menjadi standar selama ini

dalam mengukur kepribadian “*Big Five*” (Ates, Baykal, Cetin & Temizel, 2014).

Lima sifat kepribadian ini akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut :

a. *Openness to Experience* (O)

Orang yang memiliki *trait* ini adalah cenderung memiliki rasa penasaran yang tinggi, selalu ingin mencari tahu sesuatu hal yang baru. Mereka dapat menghargai berbagai macam pandangan, gagasan ataupun pendapat orang lain. Orang yang memiliki *trait* ini adalah cenderung orang yang berintelektual dan memiliki imajinatif yang tinggi (Ates et al., 2014). *Trait* ini akan mencerminkan seseorang yang memiliki ketertarikan akan suatu persepsi, estetika dan intelektual (Sori, Penezi & Buri, 2017).

b. *Conscientiousness* (C)

Orang yang memiliki *trait* ini adalah orang – orang yang terorganisir dengan baik sehingga mereka dapat mencapai sebagian besar tujuan dari tugas yang mereka miliki. Mereka adalah orang-orang yang sangat bertanggung jawab, memiliki komitmen pada pekerjaan yang diberikan, pekerja keras dan orang-orang yang sangat bisa diandalkan (Ateş et al., 2014). *Trait* ini melihat sejauh mana seseorang bersedia mematuhi peraturan, norma – norma dan standar – standar yang berlaku. Individu yang memiliki *Conscientiousness* cenderung berorientasi pada tujuan, mengikuti norma dan peraturan (Choi & Shin, 2017).

c. *Extraversion* (E)

Orang – orang yang memiliki *trait* ini adalah orang – orang yang sangat energik dan atraktif. Mereka adalah orang yang ramah dan suka mencari damai, sehingga mereka dapat bergaul dengan baik pada banyak orang dan menghabiskan waktu bersama – sama dengan teman – temannya. Orang – orang yang memiliki *trait* ini adalah orang yang tegas dan percaya diri dalam mengatasi kesulitan (Ateş et al., 2014). Individu yang memiliki *Extraversion* cenderung seseorang yang membutuhkan perhatian dan interaksi sosial. Individu ini biasanya adalah seseorang yang aktif, petualang dan mudah bergaul (Choi & Shin, 2017).

d. *Agreeableness* (A)

Orang – orang yang memiliki *trait* ini adalah orang – orang yang ramah, tenang, berusaha untuk hidup damai dan optimis. Mereka dapat dengan mudah memberikan kepercayaan pada orang lain dan mereka mempunyai jiwa belas kasihan sehingga mereka selalu membantu orang lain (Ateş et al., 2014). Individu yang memiliki *Agreeableness* cenderung adalah seseorang yang membutuhkan hubungan yang nyaman dan harmonis dengan orang lain, individu pada *trait* ini juga cenderung bersikap komplementer dan bersemangat untuk bekerja sama (Choi & Shin, 2017).

e. *Neuroticism* (N)

Orang – orang yang memiliki *trait* ini adalah orang – orang yang biasanya merasa tidak aman. Oleh karena itu mereka tidak mudah bergaul baik dengan orang lain. Mereka tidak dapat mempercayai orang lain dan mereka sangat sensitif, sehingga mereka dapat dengan mudah tertekan dengan emosi negatif. Selain itu mereka umumnya suka cemas akan kehidupan mereka dan cenderung tidak suka dengan status mereka saat ini (Ateş et al., 2014). *Neuroticism* sering dihubungkan dengan stabilitas emosional dimana mereka dapat menjaga dan mengatur tingkat emosional mereka sendiri. Seseorang yang memiliki emosional yang stabil cenderung akan merasa lebih aman dan rileks (Choi & Shin, 2017).

Menurut Yarkoni (2010),sifat kepribadian *Neuroticism* berkorelasi positif dengan kata – kata emosi negatif, seperti ‘mengerikan’, ‘malas’, ‘muram’, ‘mengerikan’, dan ‘stres’. *Extraversion* berkorelasi positif dengan kata – kata yang mencerminkan latar sosial dan pengalaman, seperti ‘bar’, ‘restoran’, ‘minum’, ‘menari’, ‘keramaian’, dan ‘bernyanyi’. *Openness* menunjukkan korelasi positif yang kuat dengan kata – kata yang terkait dengan pengalaman intelektual dan budaya, seperti ‘penyair’, ‘budaya’, ‘naratif’, ‘seni’, ‘alam semesta’, dan ‘sastra’ (Yarkoni, 2010).

Berikut adalah daftar 20 kata yang berkorelasi yang kuat pada setiap sifat kepribadian dari *Big Five Personality* (Yarkoni, 2010) :

- *Openness*: Rakyat, manusia, dari, penyair, seni, oleh, alam semesta, puisi, naratif, budaya, hadiah, abad, seksual, film, novel, dekade, tinta, bagian, sastra, blues.
- *Conscientiousness* : Selesai, petualangan, bodoh, membosankan, petualangan, putus asa, menikmati, mengatakan, Hawaii, mengucapkan, ini, ekstrim, dek.
- *Extraversion* : Bar, lainnya, minuman, restoran, menari, restoran, kucing, kakek, Miami, tak terhitung jumlahnya, minum, tembakan, komputer, gadis – gadis, mulia, kecil, kolam, kerumunan, bernyanyi, dan panggang.
- *Agreeableness* : Indah, bersama, mengunjungi, pagi, musim semi, porno, berjalan, indah, tinggal, merasa, biaya, berbagi, abu – abu, sukacita, siang, siang, saat, pelukan, senang, bercinta.
- *Neuroticism* : Hebat, meskipun, malas, lebih buruk, menyedihkan, ironi, jalan, mengerikan, selatan, penuh tekanan, mengerikan, semacam, dikunjungi, menjengkelkan, malu, tanah, larangan, tertua, diundang, selesai.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Mangkunegara (2013). Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non

profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Simanjuntak (2005) dalam Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Pengertian kinerja menurut Sedarmayanti (2005:50) dalam R. Suyudi Muriawan (2017:129) adalah sebagai berikut : “Kinerja pegawai adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja.”

2.1.4.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.
2. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan

organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Widodo (2015) adalah sebagai berikut :

1. Sasaran : Adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
2. Standar : Apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkannya.
3. Umpan balik : Informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang : Beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana : Sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
6. Kompetensi : Beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
7. Motivasi : Harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak (2005) dalam Widodo (2015) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan / pelatihan , etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

2. Sarana pendukung, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.1.4.3 Pengertian Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja dalam manajemen SDM memegang peranan yang penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Menurut Dessler (2007) dalam Widodo (2015) penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Menurut Fahmi (2014) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para 11 karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut Bacal (2012) dalam Wibowo (2016) penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

2.1.4.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2014) penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat yaitu:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.

2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.1.4.5 Faktor - faktor Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2007) dalam Widodo (2015) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan kaluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

2.1.4.6 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja karyawan, menurut Simamora (2004) dalam Ade (2014), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

2.1.5 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel :

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1.	Dimika Sari Dewi dan Ni Wayan Mujiati, E-Jurnal Manajemen Umud, Vol. 4, No. 4, 2015: 930-942 ISSN : 2302 – 8912	Judul : Pengaruh <i>The Big Five Personality</i> dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Karma Jimbaran Villa. Metode : Metode sampling jenuh (<i>nonprobability sampling</i>) dan analisis jalur (<i>path</i>). Sampel : Sampel jenuh sebanyak 119 responden.	Hasil analisis menyatakan bahwa <i>The Big Five Personality</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, <i>The Big Five Personality</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan transformasional memediasi pengaruh <i>The Big Five Personality</i> terhadap Kinerja Karyawan.	1. Penggunaan variabel <i>The Big Five Personality</i> dan Kinerja Karyawan.	1. Menggunakan variabel tambahan yaitu <i>Work-Family Conflict</i> . 2. Menggunakan variabel lain yaitu Kepemimpinan Transformasional. 3. Perusahaan yang diteliti Karma Jimbaran Villa.

2.	<p>Jackson dan Yohanes Arianto Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumber Daya Manusia dan Keuangan, Vol. 5, No.1, Oktober 2017 ISSN : 2339-0689, E-ISSN : 2406-8616</p>	<p>Judul : Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawati PT. Sinta Pertiwi. Metode : Pengambil sampel dilakukan dengan <i>non probability sampling</i> dengan metode <i>purposive sampling</i>. Sampel : 50 responden.</p>	<p>Hasil dalam penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan dari kedua variabel bebas, konflik kerja-ke-keluarga dan konflik keluarga terhadap pekerjaan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1.Penggunaan variabel <i>work-family conflict</i>.</p>	<p>1.Menggun akan variabel tambahan <i>Big Five Personality</i> dan Kinerja Karyawan. 2.Menggunakan variabel lain yaitu Kinerja Karyawati. 3.Perusahaan yang diteliti PT. Sinta Pertiwi. 3.</p>
3.	<p>Putri Natalia dan Suharnomo DIPONE-GORO JOURNAL OF MANA-GEMENT Volume 4, Nomor 2, Tahun 2015, Halaman 1-13 ISSN (Online): 2337-3792</p>	<p>Judul : Analisis Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang). Metode : <i>purposive sampling</i> yaitu teknik pemilihan sampel. Sample : Seluruh karyawan wanita bagian produksi pada PT Nyonya Meneer Semarang.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik keluarga pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, ambiguitas peran tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik keluarga pekerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan, ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, stres kerja memiliki efek</p>	<p>1.Menggunakan variabel <i>Work-Family Conflict</i> dan Kinerja Karyawan</p>	<p>1.Menggunakan variabel lain yaitu <i>Big Five Personality</i>. 2.Perusahaan yang diteliti PT. Nyonya Meneer Semarang.</p>

			negatif dalam memediasi hubungan antara konflik keluarga kerja dan kinerja karyawan dan stres kerja tidak berpengaruh dalam memediasi hubungan antara ambiguitas peran dan kinerja karyawan.		
4.	Rismi Darmia, Lukman dan Nur Afni Indahari Jurnal Psikologi Talenta Volume 3, No. 2, Maret 2018 p-ISSN : 2460-8750 e-ISSN : 2615-1731	Judul : Tipe Kepribadian <i>Big Five</i> Dan Konflik Pekerjaan– Keluarga Pada Perawat Wanita. Metode : <i>purposive sampling</i> yaitu teknik pemilihan sampel. Sampel : 139 responden.	Berdasarkan hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara faktor <i>extraversion</i> dengan konflik pekerjaan keluarga pada perawat wanita ($p=0,175$) dengan nilai koefisien korelasi ($r=-0,158$). Tidak ada hubungan antara faktor <i>agreableness</i> dengan konflik pekerjaan keluarga pada perawat wanita ($p=0,052$) dengan nilai koefisien korelasi ($r=-0,225$). Ada hubungan negatif antara faktor <i>conscientiousness</i> dengan konflik pekerjaan–keluarga pada perawat wanita ($p=0,005$) dengan konflik pekerjaan keluarga pada perawat wanita dengan nilai koefisien korelasi ($r=-0,321$). Faktor	1.Menggunakan variabel <i>Big Five Personality</i> dan Konflik Pekerjaan–Keluarga (<i>Work-Family Conflict</i>).	1.Menggunakan kata “ <i>Type</i> ” dan menggunakan Bahasa Indonesia. 2.Subjek dan Objek Penelitian.

			<p><i>neuroticism</i> berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga pada perawat wanita dengan nilai koefisien korelasi ($r=0,330$). Faktor <i>openness to experience</i> tidak berhubungan dengan konflik pekerjaan keluarga pada perawat wanita ($p=0,869$) dengan nilai koefisien korelasi ($r=-0,019$). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya keterkaitan antara kepribadian khususnya faktor <i>neuroticism</i> dan <i>conscientiousness</i> dengan konflik pekerjaan-keluarga.</p>		
5.	<p>Anisah Amelia Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4, No.3, November 2010 ISSN : 1978 – 3116</p>	<p>Judul : Pengaruh <i>Work-To-Family Conflict</i> dan <i>Family-To-Work Conflict</i> terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan. Metode : Model persamaan structural (SEM). Sampel : 128 responden</p>	<p>Ada beberapa hasil. Pertama, konflik kerja-ke-keluarga memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kedua, konflik kerja-ke-keluarga memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk pergi. Ketiga, konflik kerja-ke-keluarga memiliki pengaruh negatif terhadap</p>	<p>1.Menggunakan variabel <i>Work-Family Conflict</i> dan Kinerja Karyawan.</p>	<p>1.Menggunakan variabel lain yaitu <i>Family-To-Work Conflict</i>, Kepuasan dalam bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja.</p>

		karyawan Bank BRI dan Bank BCA.	<p>kinerja pekerjaan. Keempat, konflik keluarga-ke-kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kelima, konflik keluarga-ke-pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk pergi. Keenam, konflik keluarga-ke-pekerjaan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pekerjaan.</p>		
6.	<p>I Gede Riana, Ni Luh Putu Wiagustini, Kadek Iin Dwijayanti & I Gede Rihayana Jurnal Teknik Industri, Vol. 20, No. 2, Desember 2018: 127 – 134 ISSN 1411 – 2485 print / ISSN 2087 – 7439 online</p>	<p>Judul : <i>Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and It's Impact on Employee Performance.</i> Metode : <i>The data analysis technique used is the Partial Least Square (PLS) by using WarpPLS</i> Sampel : <i>The sample in this research is 46 married female employees.</i></p>	<p><i>The results show that, work-family conflict has a significant and negative influence on job satisfaction. Work-family conflict has a significant and negative influence on employee performance. Work stress has a negative and significant influence on job satisfaction. Work stress has a negative and insignificant influence on employee performance. The analysis results provide information that</i></p>	<p>1.Menggunakan variabel <i>Work-Family Conflict</i> dan Kinerja Karyawan</p>	<p>1.Menggunakan variabel lain yaitu <i>Work Stress and Job Satisfaction</i>. 2. Subjek dan objek penelitian</p>

			<i>work-family conflict and work stress has an indirect impact on employee performance through job satisfaction.</i>		
7.	Ni Kadek Suryani, I Wayan Gde Sarmawa, & Made Wardana European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN 2222 - 1905 (Paper) ISSN 2222 - 2839 (Online) Vol. 6, No. 32, 2014	Judul : <i>Work-Family Conflict, Job Stress and Job Performance (Case Study Spa Employee in Bali).</i> Metode : <i>Generalized Structured Component Analysis (GesCa).</i> Sampel : <i>The number of respondents are all employee totaling 62 people.</i>	<i>The results found that the family conflict is a positive and not significant effect on the performance of employees, family conflict is a positive significant effect on the job stress and job stress is a positive significant effect on the performance.</i>	1.Menggunakan variabel <i>Work-Family Conflict.</i>	1.Menggunakan variabel <i>Job Stress</i> dan <i>Job Performance.</i> 2.Subjek dan Objek penelitian.
8.	Mousa Khairuddin International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 9; 2015 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119.	Judul : <i>The Impact of the Big Five Personality Traits on the Leadership Styles: An Empirical Study Applied on the Branch Managers of Banks Working at the Hashemite Kingdom of Jordan.</i> Metode : <i>A simple random sample.</i> Sampel : <i>265 branch managers of</i>	<i>The study revealed a lack of impact of the big five personality traits on the leadership styles of the branch managers of the banks working in Jordan, this lack of impact appeared in both cases: combined five traits, and individual one trait. The study revealed also that four of the five personality traits (extraversion, openness, conscientious,</i>	1.Menggunakan variabel <i>Big Five Personality.</i>	1.Menggunakan variabel <i>Leadership Styles.</i> 2.Subjek dan Objek penelitian.

		<i>those banks.</i>	<i>and neuroticism) are available at an unaccepted level in the traits and attributes of the branch managers of banks working in Jordan, meanwhile the trait agreeableness is the only trait available at an accepted level on the traits of those managers.</i>		
--	--	---------------------	--	--	--

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada dasarnya merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik sehingga, terdapat hubungan yang sangat erat sekali antara kinerja individu dengan kinerja perusahaan. Ukuran kesuksesan yang dicapai oleh karyawan tidak bisa digeneralisasikan dengan karyawan yang lainnya karena harus disesuaikan dengan ukuran yang berlaku dan jenis pekerjaan yang dilakukannya.

Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar tetapi, keuntungan yang besar tersebut tidak akan tercapai jika kinerja seseorang mengalami penurunan. Sedangkan, disisi lain karyawan yang sudah menikah yang dituntut untuk meningkatkan performnya terbentur dengan kodratnya sebagai seorang istri atau suami. Hal tersebut tentunya

akan mengakibatkan sebuah konflik pekerjaan-keluarga. Dimana konflik pekerjaan-keluarga merupakan sebuah konflik yang timbul akibat tekanan – tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Seorang karyawan yang sudah menikah atau memiliki konflik pekerjaan-keluarga tingkat kinerjanya akan menurun, karena terkadang dia merasa bingung apakah harus memprioritaskan pekerjaan atau tanggung jawabnya di dalam sebuah keluarga.

Kepribadian Lima Besar merupakan teori kepribadian yang terdiri dari lima faktor guna menganalisis kepribadian seseorang yaitu, *openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness* dan *neuroticism*. Hasil kerja karyawan, pencapaian atas target kerja terkadang mengalami hambatan. Standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan. Hal ini bisa disebabkan dengan keterkaitannya pekerjaan karyawan yang terkait dengan lima kepribadian tersebut dalam menyelesaikan tugasnya.

Kinerja merupakan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri tetapi, berhubungan dengan banyak faktor seperti konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dan kepribadian lima besar (*big five personality*) terhadap kinerja karyawan yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

2.2.1 Hubungan Antara Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kepribadian Lima Besar

Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*) dan Kepribadian Lima Besar (*Big Five Personality*) merupakan faktor yang dapat menunjang

dalam karyawan meningkatkan kinerja yang lebih baik. Salah satu faktor yang memengaruhi terjadinya konflik pekerjaan keluarga adalah faktor disposisional, dalam hal ini kepribadian yang dimiliki individu itu sendiri.

Hasil studi meta analisis Allen, dkk (2012) menyimpulkan bahwa faktor kepribadian berpengaruh terhadap konflik pekerjaan keluarga. Hasil penelitian Allen dan penelitian Wayne (Allen dkk, 2012) menjelaskan bahwa *agreeableness* dan *conscientiousness* berhubungan dengan konflik pekerjaan keluarga. Individu yang rendah dalam *agreeableness* dilaporkan mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang lebih tinggi, sedangkan individu yang memiliki ketelitian mengalami konflik pekerjaan keluarga yang rendah. *Agreeableness* dan *conscientiousness* berkaitan dengan kedua bentuk konflik dimana pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga dapat mengganggu pekerjaan individu terutama dalam bentuk *time based conflict* dan *strain based conflict*. *Agreeableness* dapat membantu dalam mengumpulkan sumber daya seperti dukungan dari teman – teman, anggota keluarga, dan rekan kerja. Individu yang memiliki *conscientious* kemungkinan memiliki keterampilan untuk mengelolah waktu, dan tanggung jawab dalam hal peran.

Hasil penelitian Priyadharshini dan Wesley (2014) menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara faktor *extraversion* dan *openness to experiences* terhadap konflik pekerjaan keluarga, sedangkan faktor *neuroticism* berhubungan positif dengan konflik pekerjaan keluarga. Berdasarkan penuturan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh tipe kepribadian *big five personality*.

2.2.2 Hubungan Antara Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki tingkat konflik peran ganda (*work-family conflict*) yang tinggi dilaporkan menurun kinerjanya karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab terhadap keluarga. konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga dan di tempat pekerjaan.

Karyawan wanita yang telah menikah dan yang mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada wanita yang masih *single*, peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut dikarenakan selain berperan didalam keluarga, wanita tersebutpun berperan didalam karirnya.

Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Ashaq et al., (2013) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dikatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Dengan adanya konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) akan mengganggu pekerjaan karyawan di perusahaan. Karyawan akan tidak fokus dan merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan turun. Turunnya kinerja karyawan akan berdampak pada pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan.

Putri Natalia dan Suharnomo (2015) dalam penelitiannya menunjukkan berdasarkan hasil analisis pengujian Hipotesis (H4) membuktikan terdapat

pengaruh antara *work-family conflict* yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jackson dan Yohanes Arianto (2017) dalam penelitiannya menunjukkan berdasarkan hasil Uji F dan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan negatif terhadap variabel dependen secara bersama – sama maupun secara parsial. Dalam analisis mean score, tingkat kecenderungan *work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* adalah cukup tinggi dan kinerja juga pada tingkatan cukup baik. Sehingga dapat diartikan konflik yang terjadi masih pada tingkat awal atau ringan. Pengaruh *Family-to-Work Conflict* memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan *Work-to-Family Conflict* dalam mempengaruhi *Job Performance*. Pengaruh itu dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficient Beta variabel Family-to-Work Conflict* adalah lebih besar dari variabel *Work-to-Family Conflict*. Hal tersebut mungkin terjadi karena masalah dalam keluarga dibawa ke dalam lingkungan kerja, sedangkan perusahaan tidak dapat support masalah pribadi karyawan tersebut.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu diatas, maka dalam melandasi penelitian yang dilakukan penulis, maka dapat dikatakan bahwa *work-family conflict* merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan wanita dalam suatu organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal dan tujuan – tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.2.3 Hubungan Antara Kepribadian Lima Besar dengan Kinerja Karyawan

Kepribadian Lima besar (*Big Five Personality*) adalah salah satu dimensi yang penting dalam organisasi untuk memahami perilaku karyawan dalam

menjalankan perannya mencapai kinerja yang diinginkan. Kinerja organisasi sangat tergantung pada dimensi kepribadian lima besar (*big five personality*) yang di dalamnya membawa berbagai sifat. Seluruh pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi, tergantung pada kepribadian karyawan yang menentukan keberhasilan organisasi. Sehingga berbagai upaya meningkatkan produktivitas harus dimulai dari produktivitas karyawan. Oleh karena itu, pemahaman tentang kepribadian lima besar (*big five personality*) menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Karyawan sebagai individu ketika memasuki lingkungan pekerjaan akan membawa kepribadian, kepercayaan pribadi, pengharapan – pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lalunya sebagai karakteristik individual. Hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan yang berkaitan erat dengan pola, hasil, tujuan dan perencanaan suatu organisasi atau perusahaan. Manfaat yang ditangkap khususnya menyangkut perbedaan kinerja tinggi dan menengah dengan memperhatikan pola, hasil, tujuan dan perencanaan adalah bahwa, kinerja yang tinggi akan mengakibatkan tujuan tercapai sesuai perencanaan yang sudah tersusun. Kinerja tinggi merupakan gambaran dari kepribadian lima besar (*big five personality*) yang positif.

Secara umum kepribadian dengan kelima dimensinya menentukan keberhasilan pemimpin dalam kesuksesan karir, kinerja karyawan yang baik, pencapaian prestasi dan perilaku yang positif. Karakter kepribadian yang positif seperti suka bekerja sama, inovatif, terbuka, teratur, gigih dalam bekerja dan emosi yang stabil akan menentukan kesuksesan seseorang dalam membawa arah organisasi maupun sebagai media belajar. (Ratna dan Lestari, 2010). Seorang

atasan harus dapat menjalin hubungan yang lebih baik dengan para karyawan melalui karakteristik yang mendasari pemimpin, sehingga diharapkan akan timbul pengaruh timbal balik dari para karyawan dengan menunjukkan kinerja yang bagus. (Muhaimin dkk, 2011).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bartone et al. (2009) yang menyebutkan bahwa kinerja pada saat pelatihan lapangan dimusim panas dipengaruhi oleh *Extraversion* (Ekstraversi). Sedangkan selama periode semester akademik, kinerja dipengaruhi oleh *Conscientiousness* (sifat berhati – hati). Sedangkan *Neuroticism* (stabilitas emosi yang rendah) dan *Agreeableness* (mudah bersepakat) menunjukkan hasil yang kecil tetapi berkorelasi signifikan pada kinerja, dan *Openness to experience* (terbuka pada hal-hal baru) tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja.

Dimika Sari Dewi dan Ni Wayan Mujiati (2015) dalam penelitiannya menunjukkan the big five personality berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Hubungan Antara Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kepribadian Lima Besar dengan Kinerja Karyawan

Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*) dan Kepribadian Lima Besar (*Big Five Personality*) merupakan faktor yang dapat menunjang dalam karyawan meningkatkan kinerja yang lebih baik. Salah satu faktor yang memengaruhi terjadinya konflik pekerjaan keluarga adalah faktor disposisional, dalam hal ini kepribadian yang dimiliki individu itu sendiri.

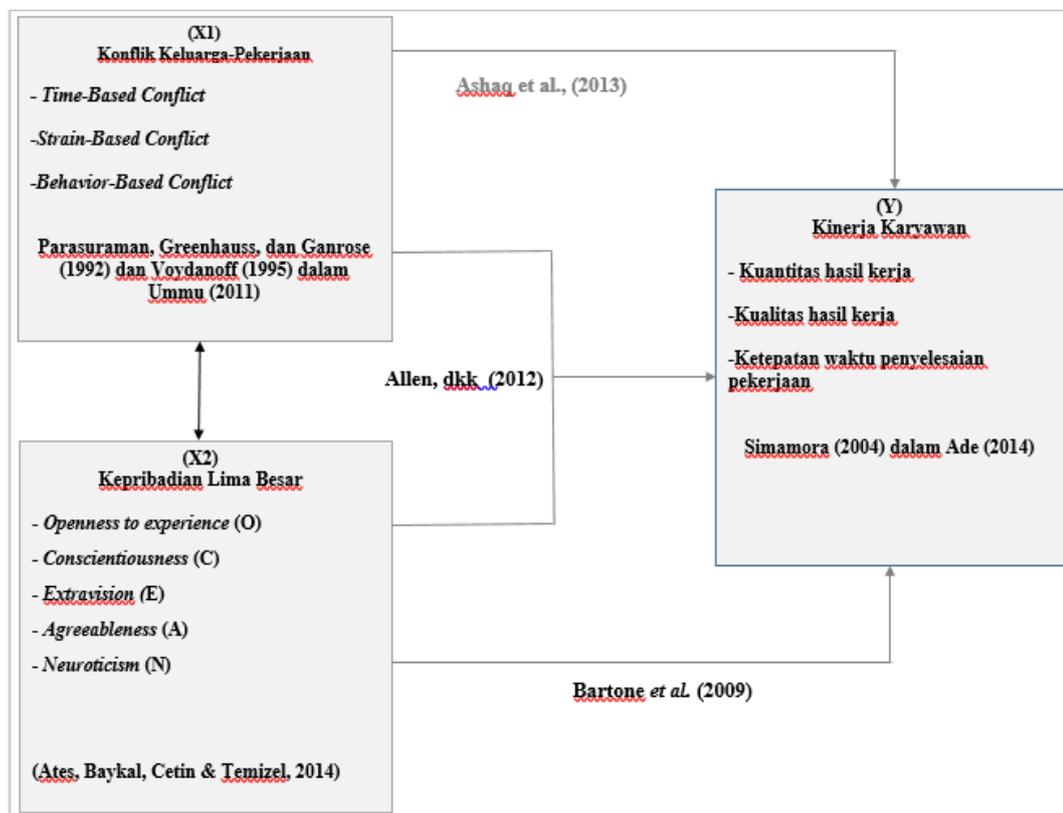
Hasil studi meta analisis Allen, dkk (2012) menyimpulkan bahwa faktor kepribadian berpengaruh terhadap konflik pekerjaan keluarga. Hasil penelitian Allen dan penelitian Wayne (Allen dkk, 2012) menjelaskan bahwa *agreeableness* dan *conscientiousness* berhubungan dengan konflik pekerjaan keluarga. Individu yang rendah dalam *agreeableness* dilaporkan mengalami konflik pekerjaan keluarga yang lebih tinggi, sedangkan individu yang memiliki ketelitian mengalami konflik pekerjaan keluarga yang rendah. *Agreeableness* dan *conscientiousness* berkaitan dengan kedua bentuk konflik dimana pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga dapat mengganggu pekerjaan individu terutama dalam bentuk *time based conflict* dan *strain based conflict*. *Agreeableness* dapat membantu dalam mengumpulkan sumber daya seperti dukungan dari teman – teman, anggota keluarga, dan rekan kerja. Individu yang memiliki *conscientious* kemungkinan memiliki keterampilan untuk mengelolah waktu, dan tanggung jawab dalam hal peran.

Hasil penelitian Priyadharshini dan Wesley (2014) menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara faktor *extraversion* dan *openness to experiences* terhadap konflik pekerjaan keluarga, sedangkan faktor *neuroticism* berhubungan positif dengan konflik pekerjaan keluarga. Berdasarkan penuturan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh tipe kepribadian *big five personality*.

Prawirosentono (2012:120) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam

upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik. Arifin et al (2015 : 120) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis simultan yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah :

H₁ : Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh secara parsial terhadap Kepribadian Lima Besar.

H₂ : Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Kepribadian Lima Besar berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H₄ : Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kepribadian Lima Besar berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.