

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Keberhasilan suatu perusahaan bergantung dengan sistem manajemen yang dilakukan oleh seorang manajer selaku pimpinan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berperan sangat penting dalam menopang sebuah organisasi/perusahaan. Seluruh pihak harus mengakui bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang memberikan keunggulan untuk perkembangan dan kemajuan sebuah organisasi/perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang terampil agar mampu bekerja dengan maksimal serta mampu menghasilkan hasil yang maksimal pula, sumber daya manusia adalah faktor penting untuk menunjang berkembangnya suatu perusahaan guna mencapai visi misinya.

Manajemen merupakan ilmu dan seni, dalam merencanakan, mengkoordinasi organisasi, mengarahkan, dan melakukan pengawasan pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Farida, 2017). Berdasarkan pemaparan ini, maka manajemen tidak bisa dijalankan sendiri, namun dilaksanakan dengan bantuan dan dukungan dari orang lain. Manajemen sebagai ilmu berarti manajemen mampu dipelajari dan menjadi salah satu cabang pengetahuan dan mampu dipergunakan dalam memecahkan persoalan yang terjadi dalam perusahaan sedangkan manajemen sebagai seni adalah, seseorang harus memiliki

kemampuan untuk menggerakkan orang lain yang berada dibawahnya dalam hal manajemen serta memiliki pengetahuan tentang ilmu manajemen itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia adalah seseorang yang diberikan kewenangan dalam menjalankan segala proses yang berkaitan dengan manajerial dalam sebuah organisasi/perusahaan yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, penggerakan, pengawasan, pengadaan hingga pemeliharaan yang bertujuan untuk meraih tujuan organisasi. (Bangun, 2012).

Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengatur peran dan hubungan tenaga kerja yang dimiliki oleh seorang individu secara efektif dan efisien sehingga dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Manajemen sumber daya manusia menyangkut beberapa aspek seperti sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan, pengelolaan karier, kompensasi hingga evaluasi untuk membangun hubungan ketenagakerjaan yang baik (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang meliputi evaluasi, perekrutan, dan pengoptimalan pendayagunaan terhadap sumber daya manusia melalui pemberian insentif dan pemberian tugas yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang akan dicapai sebuah organisasi tempat sumber daya manusia tersebut berada (Santoso Adi, Jumantoro Reigion, 2019).

Berdasarkan pemaparan mengenai sumber daya manusia, disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang mengatur tata cara pengadaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang direncanakan suatu perusahaan/organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan/organisasi dapat diklasifikasikan menjadi 2 yaitu, sebagai berikut (Farida, 2017) :

1. Fungsi dasar manajemen :

a. Fungsi perencanaan (*planning*)

Merupakan fungsi dimana penetapan program dan pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Fungsi pengorganisasian (*organizing*)

Merupakan fungsi pembentukan dan penyusunan struktur organisasi dengan merancang hubungan antar pekerja serta menentukan tugas yang dikerjakan. Manajer selaku pimpinan memiliki peran berupa pembagian wewenang dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh para karyawan selama bekerja agar mencapai tujuan perusahaan.

c. Fungsi pengarahan (*directing*)

Merupakan fungsi dimana seorang manajer memberikan dukungan berupa perintah maupun saran kepada pekerja dalam menjalankan pekerjaan agar efektif dan efisien sesuai dengan rencana perusahaan/organisasi yang telah ditetapkan.

d. Fungsi pengawasan (*controlling*)

Tahap akhir dalam fungsi dasar manajemen adalah fungsi pengawasan, yaitu proses pengukuran dan pengendalian seberapa jauh rencana yang ditetapkan, khususnya dibidang ketenagakerjaan. Apakah sudah tercapai dengan maksimal atau memerlukan koreksi kembali.

## 2. Fungsi operasional manajemen

### a. Pengadaan tenaga kerja (*procurement*)

Fungsi ini menyangkut tentang penentuan keperluan tenaga kerja yang dibutuhkan dan berhubungan dengan proses seleksi, penarikan, orientasi serta penempatan karyawan.

### b. Pengembangan (*development*)

Proses pengembangan dilakukan jika seorang karyawan dinyatakan telah diterima bekerja. Pengembangan ini meliputi proses pendidikan dan pelatihan guna menunjang proses bekerja karyawan menjadi lebih baik.

### c. Kompensasi

Merupakan pemberian penghargaan atas kontribusi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Kompensasi berhubungan erat dengan penilaian prestasi karyawan selama bekerja.

### d. Integrasi (*integration*)

Bentuk penyesuaian kepentingan organisasi dan keinginan individu karyawan, dengan demikian manajer perlu memahami sikap dan perasaan karyawan dalam menentukan dan mengambil suatu kebijakan dalam perusahaan/organisasi.

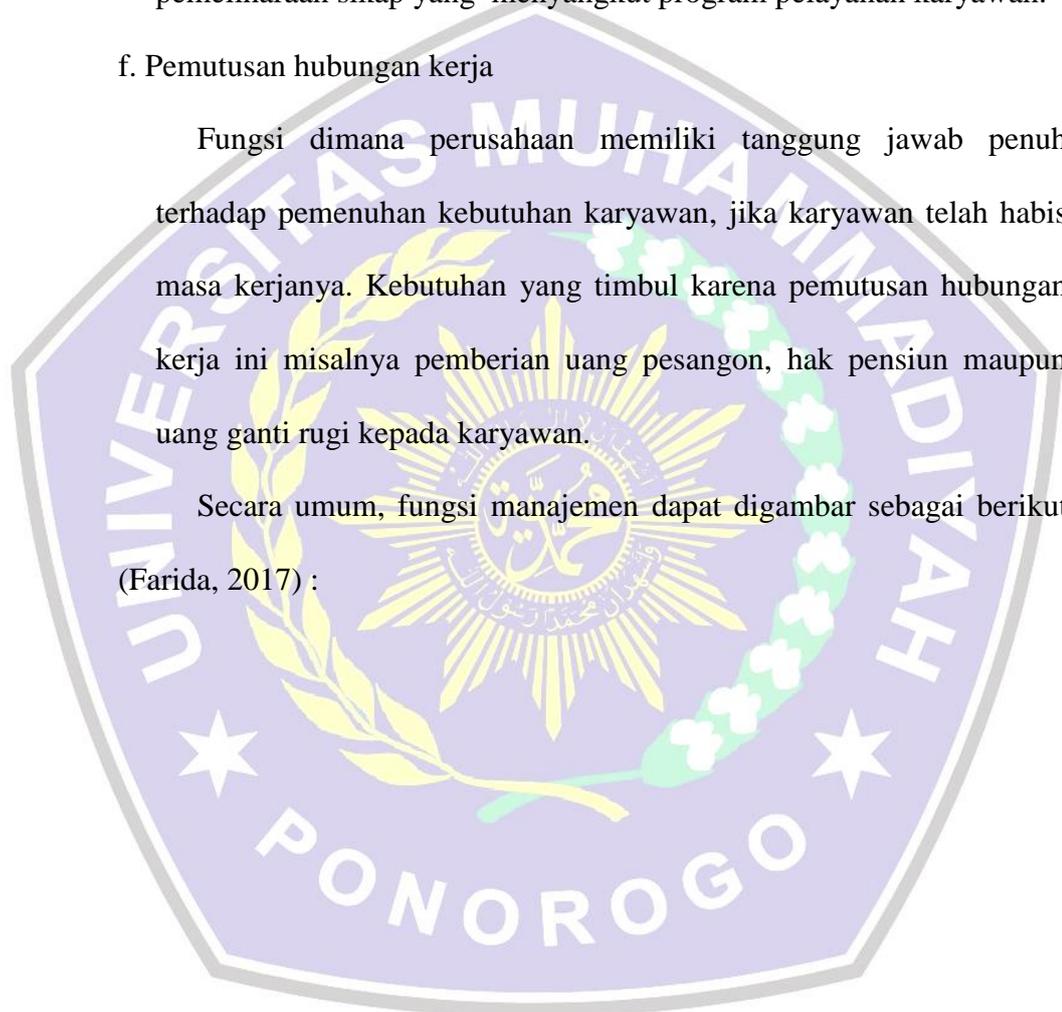
e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Fungsi ini menitikberatkan terhadap pemeliharaan kondisi fisik dari karyawan seperti keselamatan dan kesehatan karyawan, serta pemeliharaan sikap yang menyangkut program pelayanan karyawan.

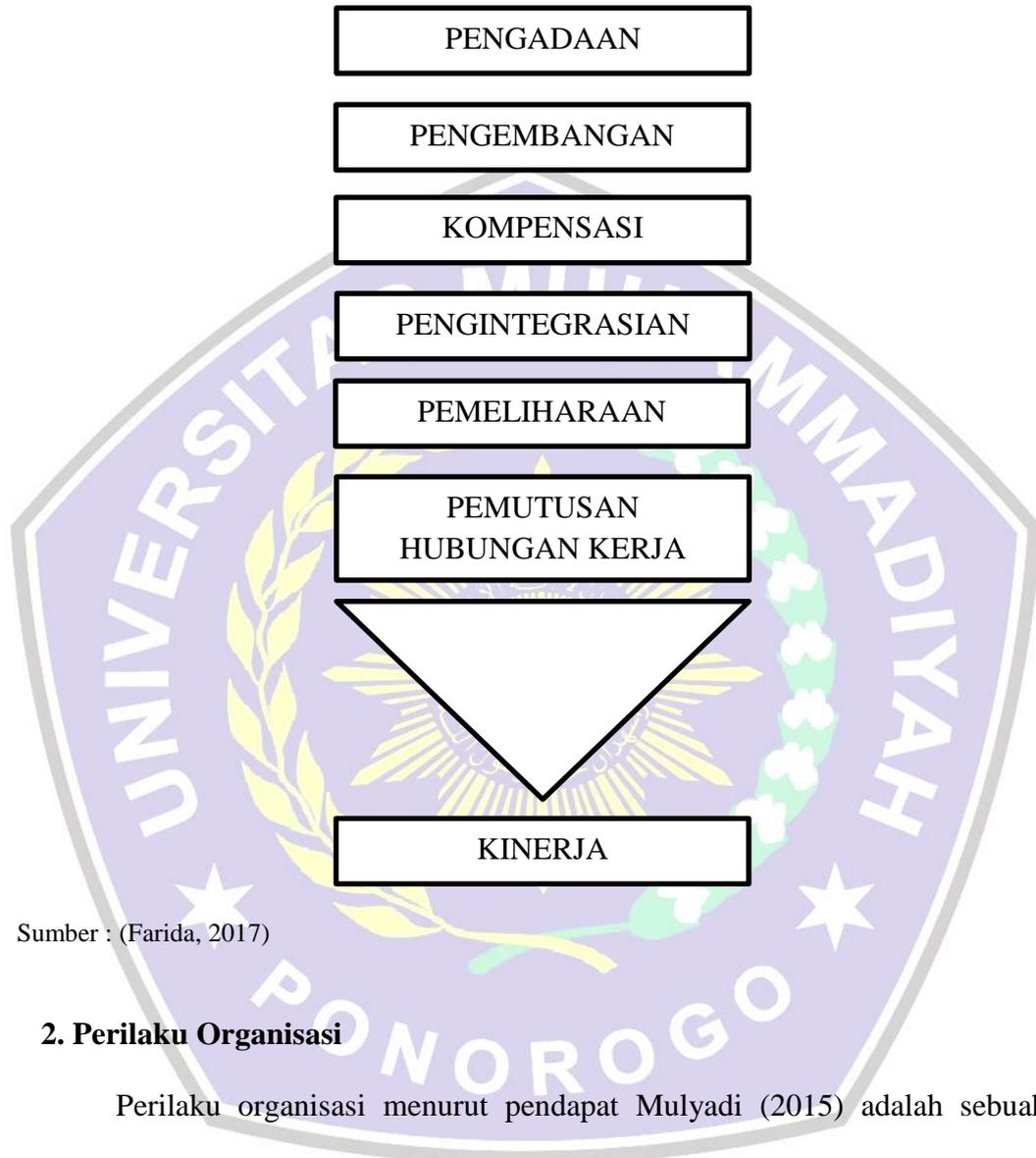
f. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi dimana perusahaan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan, jika karyawan telah habis masa kerjanya. Kebutuhan yang timbul karena pemutusan hubungan kerja ini misalnya pemberian uang pesangon, hak pensiun maupun uang ganti rugi kepada karyawan.

Secara umum, fungsi manajemen dapat digambar sebagai berikut (Farida, 2017) :



Gambar 1 Fungsi Manajemen



Sumber : (Farida, 2017)

## 2. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi menurut pendapat Mulyadi (2015) adalah sebuah penerapan wawasan dan pengetahuan mengenai bagaimana seseorang bertindak dalam sebuah organisasi (Rajagukguk, 2017). . Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari sifat organisasi, bagaimana sebuah organisasi tumbuh dan berkembang, serta semua aspek yang berkaitan

dengan perilaku manusia terhadap organisasi, maupun organisasi/perusahaan terhadap manusia (Dasuki et al., 2019).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, perilaku organisasi adalah sebuah bidang pengetahuan yang mempelajari organisasi tumbuh dan berkembang serta bagaimana perilaku manusia dalam mengelola organisasi untuk menghasilkan kinerja yang efektif. Menurut Jauhar dan Subekti (2013) menjelaskan bahwa perilaku organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor (Rajagukguk, 2017) :

1. Meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan

Tingkat kepuasan bekerja seorang individu mempengaruhi mereka dalam berperilaku disebuah organisasi. Kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh pemerolehan hak atas tanggung jawab yang telah dilakukan karyawan.

2. Menurunnya *turn-over*

*Turn over* adalah pengunduran diri karyawan dalam suatu organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku pada sebuah organisasi/perusahaan.

3. Pengurangan kehadiran/kealpaan

Ketidakhadiran karyawan pada organisasi berpengaruh negatif terhadap efektifitas dan efisiensi pada organisasi.

4. Meningkatnya produktivitas

Produktivitas organisasi diukur melalui keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Produktivitas sangat berpengaruh terhadap perilaku

organisasi dimana produktivitas berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan.

Perilaku organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Sebuah organisasi yang memiliki perilaku baik akan mendukung peningkatan kinerja yang baik pula. Dimensi perilaku organisasi dapat dilihat melalui hal – hal berikut, antara lain :

1. Orang – orang, merupakan aspek yang membentuk hubungan sosial dalam suatu organisasi. Baik hubungan antar individu dan individu, kelompok dan individu maupun kelompok dengan kelompok.
2. Struktur, menunjukkan hubungan resmi antar orang – orang disebuah organisasi. Guna menunjang berbagai macam pekerjaan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan disebuah organisasi struktur sangat penting. Fungsi struktur adalah membantu dalam pembagian pekerjaan setiap karyawan.
3. Teknologi, hadirnya teknologi akan menunjang perilaku organisasi. Sebab teknologi mampu menjadi media dalam proses penyelesaian pekerjaan karyawan. Penyediaan sumber daya akan mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaan.
4. Lingkungan, semua organisasi bergerak dan berkembang tidak lepas dari faktor lingkungan luar, seperti pemerintah dan keluarga maupun organisasi lainnya. Organisasi tidak mampu berjalan tanpa pengaruh dari lingkungan luar, semua faktor – faktor tersebut memiliki keterkaitan dan membentuk suatu sistem yang berhubungan satu dengan yang lain.

### 3. *Work-family Conflict*

Konflik pekerjaan-keluarga atau *work-family conflict* merupakan konflik yang dirasakan seseorang individu dimana mereka harus memenuhi salah satu peran yang mengakibatkan terganggunya peran yang lain sehingga peran yang dijalankan tidak dilaksanakan dengan maksimal (Veliana & Mogi, 2016).

*Work-family conflict* atau yang sering dikenal dengan konflik-pekerjaan keluarga adalah suatu konflik peran yang menyebabkan seorang karyawan harus melakukan pekerjaan kantor dan melaksanakan kewajiban mengurus keluarga, jadi sulit dibedakan antara keluarga mengganggu pekerjaan atau pekerjaan mengganggu keluarga (Sapitri & Nidya, 2020). Sebuah pekerjaan dikatakan mengganggu keluarga apabila karyawan hanya fokus melaksanakan pekerjaan daripada keluarga. Sedangkan keluarga mengganggu pekerjaan apabila karyawan mencurahkan sebagian waktunya untuk mengurus keluarga daripada menjalankan pekerjaan yang dibebankan.

Konflik pekerjaan – keluarga (*work-family conflict*) merupakan konflik peran yang dialami karyawan karena menanggung peran ganda untuk melaksanakan pekerjaan (*work*) dan mengurus keluarga (*family*) (Iswari & Pradhanawati, 2017). Konflik peran muncul karena seorang karyawan dihadapkan pada salah satu prioritas peran untuk diutamakan.

Berdasarkan penjelasan mengenai pengertian konflik pekerjaan-keluarga atau *work-family conflict* dapat disimpulkan, *work-family conflict* atau konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik yang terjadi pada seseorang yang menyebabkan terganggunya salah satu peran baik itu pekerjaan maupun

keluarga karena terbatasnya waktu yang digunakan untuk mengurus salah satu peran.

Stoner dan Charles menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi timbulnya konflik peran atau *work-family conflict* pada karyawan, sebagai berikut (Nusantari, 2018) :

- a) Tekanan waktu (*time pressure*), bahwa semakin banyak waktu yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaan, maka waktu bersama keluarga akan berkurang.
- b) Dukungan dan jumlah keluarga (*support and size family*), semakin banyak dukungan dari keluarga, maka konflik yang terjadi menjadi sedikit. Dan semakin banyak anggota keluarga, maka akan menyebabkan timbulnya konflik yang banyak pula.
- c) Kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan terhadap pekerjaan maka konflik yang dirasakan juga makin sedikit.
- d) Kepuasan pernikahan dan kehidupan (*marital and life satisfaction*), ada sebuah pendapat bahwa wanita yang bekerja memiliki tanggung jawab yang negatif terhadap pernikahan yang dijalankan.
- e) Ukuran pekerjaan (*size of firm*), semakin banyak pekerjaan yang diterima seseorang maka bisa berpengaruh terhadap konflik peran yang dirasakan oleh seseorang.

Jenis – jenis *work-family conflict*, yaitu sebagai berikut (Veliana & Mogi, 2016) :

- a) Konflik berdasarkan waktu (*time based conflict*), merupakan konflik peran yang disebabkan terbatasnya pembagian waktu dalam

menjalankan suatu peran. Sehingga kesempatan untuk mengurus keluarga digunakan untuk mengurus pekerjaan dan sebaliknya, kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan digunakan untuk mengurus keluarga.

- b) Konflik berdasarkan tekanan (*strained based conflict*), konflik yang timbul karena tekanan dari salah satu peran mengganggu pelaksanaan peran yang lainnya.
- c) Konflik berdasarkan perilaku (*behaviour based conflict*), konflik peran yang timbul karena harapan dari suatu perilaku yang tidak sesuai.

Dampak munculnya *work-family conflict* menurut Amstad (2011) dan berpengaruh pada perilaku serta kesejahteraan karyawan secara negatif, dikategorikan menjadi 3 yaitu (Nusantari, 2018) :

- a) Dampak *work-family conflict* dengan pekerjaan yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti bekerja, kehadiran (absensi), kelelahan dan perilaku organisasi.
- b) Dampak *work-family conflict* dengan keluarga, berkaitan dengan rasa puas terhadap pernikahan dan rasa puas terhadap keluarga.
- c) Dampak *work-family conflict* dari dua sisi (keluarga dan pekerjaan) berkaitan dengan kepuasan hidup dan tekanan psikologis.

Indikator yang digunakan untuk mengukur *work-family conflict* berdasarkan pendapat Frone, Russel & Cooper dalam (Akbar et al., 2017) adalah :

1. Tekanan kerja
2. Kurangnya kebersamaan dengan keluarga

3. Sibuk dengan pekerjaan
4. Tekanan menjadi orang tua
5. Tekanan pernikahan

#### **4. *Technostress***

*Technostress* merupakan permasalahan yang muncul akibat adanya adaptasi terhadap perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang dengan cepat dan tidak menentu yang dialami oleh seorang karyawan (Mette & Sorebo, 2014). *Technostress* adalah akibat dari stress yang dirasakan pemakai teknologi karena aktivitas tugas yang beragam dan dilakukan secara terus - menerus pada sebuah perusahaan/organisasi (Setyadi & Taruk, 2019).

Mendasar dari pemaparan diatas, *technostress* adalah bentuk tekanan yang dialami seseorang karena penggunaan teknologi pada perusahaan/organisasi yang tidak didukung dengan kesiapan sumber daya manusia terhadap pembaruan teknologi. Faktor – faktor yang menimbulkan *technostress* pada karyawan di perusahaan/organisasi (Setyadi & Taruk, 2019) :

- a) Kompleksitas teknologi (*techno complexity*) merupakan keadaan yang membuat pengguna merasa keahlian dalam pemakaian teknologi masih terbatas, hal ini menyebabkan pengguna berusaha mempelajari dan mengerti berbagai fitur sebuah teknologi.
- b) Ketidak-amanan teknologi (*techo insecurity*) kondisi dimana seseorang merasa khawatir dengan privasi mereka karena penggunaan teknologi, guna mendukung semua pekerjaan yang dijalankan serta merasa

pekerjaan mereka akan digantikan oleh orang lain yang jauh lebih terampil dalam pemanfaatan teknologi.

c) Invasi teknologi (*techno invasion*) keadaan yang mengharuskan pengguna terikat dengan teknologi dan tidak mempunyai batasan antara urusan pribadi dan urusan pekerjaan.

d) Ketidakpastian teknologi (*techno uncertainly*) merupakan kondisi dimana pengguna teknologi merasa terganggu karena perubahan teknologi yang terjadi secara berulang - ulang.

e) *Overload* teknologi (*techno overload*) kondisi dimana pemakai teknologi dipaksa untuk melaksanakan pekerjaan dalam kurun waktu yang lama serta dengan kecepatan tinggi.

Penggunaan teknologi yang terus – menerus bisa memicu timbulnya penurunan dan kesehatan dan kesejahteraan, baik fisik maupun psikologis pengguna teknologi. Menurut Tarafdard et al (2011) menyebutkan dampak adanya *technostress* terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan (Nisak, 2020):

a) Berkurangnya kepuasan pengguna terhadap pekerjaan, hal ini karena setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan diambil alih oleh teknologi sehingga dalam bekerja karyawan merasa cepat bosan.

b) Mengurangi komitmen pengguna terhadap organisasi, munculnya teknologi banyak menimbulkan dampak positif terhadap hasil kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas perusahaan/organisasi. Namun disisi lain, komitmen seorang karyawan pada organisasi bisa

berkurang karena setiap pekerjaan telah digantikan oleh kecanggihan teknologi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur *technostress* pada karyawan menurut (Setyadi & Taruk, 2019) antara lain :

1. Kompleksitas teknologi
2. Ketidak-amanan teknologi
3. Invasi teknologi
4. Ketidakpastian teknologi
5. *Overload* teknologi

#### **5. Teknologi Informasi**

Teknologi informasi (TI) atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *information technology* (IT). Teknologi informasi merupakan kumpulan alat atau media untuk membantu pekerjaan yang berkaitan dengan informasi dan bisa dilakukan secara mudah dan cepat agar tercipta efektivitas dalam melakukan pekerjaan (Muzakki, 2016). TI atau teknologi informasi merupakan teknologi yang mampu menghubungkan komputer dan komunikasi yang memiliki kecepatan tinggi serta mampu membawa suara, data dan video (Nugroho, 2016).

Berdasarkan pemaparan diatas disimpulkan bahwa teknologi informasi merupakan seperangkat alat atau media yang berguna untuk pengiriman data dengan cepat dan mudah agar menciptakan efektivitas dalam melakukan pekerjaan. Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap perkembangan teknologi informasi antara lain :

- a) Dukungan sumber daya manusia yang terampil, dengan hadirnya SDM yang terampil maka mendorong percepatan perkembangan teknologi informasi
- b) Adanya fasilitas yang disediakan untuk mengakses informasi guna mendukung pengetahuan perkembangan teknologi dan mampu diakses dimanapun dan kapanpun.

Dampak penggunaan teknologi informasi dalam menunjang kinerja karyawan :

- a) Memudahkan proses komunikasi dan perolehan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan.
- b) Mengembangkan kemampuan dan kesadaran guru untuk selalu mengikuti perkembangan teknologi yang berjalan cepat.
- c) Sebagai media penunjang dalam peningkatan kualitas pendidikan yang ada disekolah, karena dengan adanya teknologi informasi dapat memudahkan proses transfer ilmu pengetahuan kepada siswa.

Indikator yang digunakan untuk mengukur teknologi informasi menurut Davis dalam (Muzakki, 2016) :

1. Mudah dipelajari
2. Terkendali
3. Fleksibel
4. Menjadi terampil
5. Mudah digunakan

## 6. Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja berasal dari kata *actual performance* atau *job performance* yang memiliki makna prestasi kerja yang sebenarnya telah diraih karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasar kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Bintoro dan Daryanto, 2017). Kinerja merupakan hasil capaian atau suatu keberhasilan yang telah diperoleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan prosedur dan kriteria yang telah ditentukan dalam waktu tertentu (Nabila et al., 2019).

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan kinerja merupakan bentuk prestasi atau pencapaian kerja seorang karyawan ketika menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor (Bintoro dan Daryanto, 2017) :

### a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh karyawan maupun organisasi/perusahaan karena dengan lingkungan yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Banyak karyawan yang memutuskan untuk *resign* jika mereka tidak berada pada lingkungan yang nyaman dan baik. Ciri lingkungan yang baik adalah memiliki ruang kerja yang cukup, penerangan yang baik dan kondisi sirkulasi udara yang nyaman untuk menunjang karyawan dalam bekerja.

b) Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Fasilitas yang memadai akan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan dan juga karyawan.

c) *Support Leadership*

*Support leadership* merupakan bentuk dukungan seorang pimpinan kepada para karyawan, hal ini bisa diwujudkan dengan cara mendengarkan pendapat karyawan dan ide – ide karyawan yang menyangkut keberlangsungan dan kemajuan perusahaan. Seorang pimpinan juga perlu memberikan ruang untuk karyawan belajar dan berkreasi sesuai dengan minat masing – masing karyawan di bidangnya. Hal ini akan menguntungkan perusahaan jika sewaktu – waktu perusahaan membutuhkan *skill* mereka maka tidak perlu dilakukan proses *recrutment* ulang, sehingga akan menghemat biaya pengeluaran perusahaan.

d) Prioritas kerja

Prioritas kerja yang jelas akan memberi kesempatan bagi karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik. Seorang pimpinan jangan memberikan banyak tanggung jawab pekerjaan dengan *deadline* yang sama, tetapi perlu diatur pengaturan waktu yang sesuai agar karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik dan benar.

e) Bonus

Bonus adalah hasil yang diterima karyawan ketika bekerja. Jika mereka bekerja dengan baik maka hasil kerja mereka dihargai oleh perusahaan. Bentuk penghargaan yang bisa diberikan pimpinan terhadap seorang karyawan atas hasil kerjanya bisa berupa bentuk pujian hingga berupa bonus secara materi. Pemberian penghargaan ini bertujuan untuk memicu rasa kompetisi antar karyawan sehingga karyawan akan bekerja dengan lebih giat.

f) Kemampuan dan ketrampilan kerja

Kemampuan dan ketrampilan kerja adalah hal wajib yang harus dimiliki karyawan. Sebab selain dukungan dari perusahaan/organisasi, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor dari individu karyawan. Kemampuan dan ketrampilan seorang karyawan dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa, pendidikan serta pengalaman dalam bekerja serta *attitude* (tingkah laku) karyawan.

g) Motivasi dan etos kerja

Motivasi dan etos kerja juga berpengaruh besar terhadap kinerja seorang karyawan. Motivasi dan etos kerja karyawan diperlukan untuk memberikan dorongan dalam diri karyawan untuk berpikir maju dan bekerja dengan baik. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, nilai agama dan budaya yang dianut oleh karyawan.

Indikator untuk mengukur kinerja seorang karyawan menurut

Ivancevich dalam (Veliana & Mogi, 2016) adalah :

1. Kualitas kerja (*quality work*)
2. Kualitas pribadi (*personal quality*)
3. Perusahaan (*corporation*)
4. Ketergantungan teknologi (*techno dependability*)
5. Inisiatif (*initiative*)



## B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Feby Cahya Sapitri, Nidya Dudija (2020)  Jurnal Mitra Manajemen (JMM), Vol.4 , No. 9 September 2020	Pengaruh <i>work-family conflict</i> dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di RS. Medika Dramaga Bogor	Terdapat pengaruh signifikan antara <i>work-family conflict</i> terhadap kinerja karyawan
2	Hario Jati Setyadi, Medi Taruk, Herman Santoso, Pakpahan (2019)  Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer, Vol. 14, No. 1 Februari 2019	Analisis dampak penggunaan teknologi ( <i>technostress</i> ) kepada dosen dan staff karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja didalam organisasi (Studi kasus : Perguruan Tinggi di Kalimantan Timur)	Menyatakan bahwa <i>technostress</i> memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( <i>performance</i> )
3	Mukhammad Hilmi Muzakki, Heru Susilo, Saiful Rahman Yuniarto (2016)  Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 39 No.2 Oktober 2016	Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT.TELKOM pusat divisi regional V Surabaya)	Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa variabel teknologi informasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

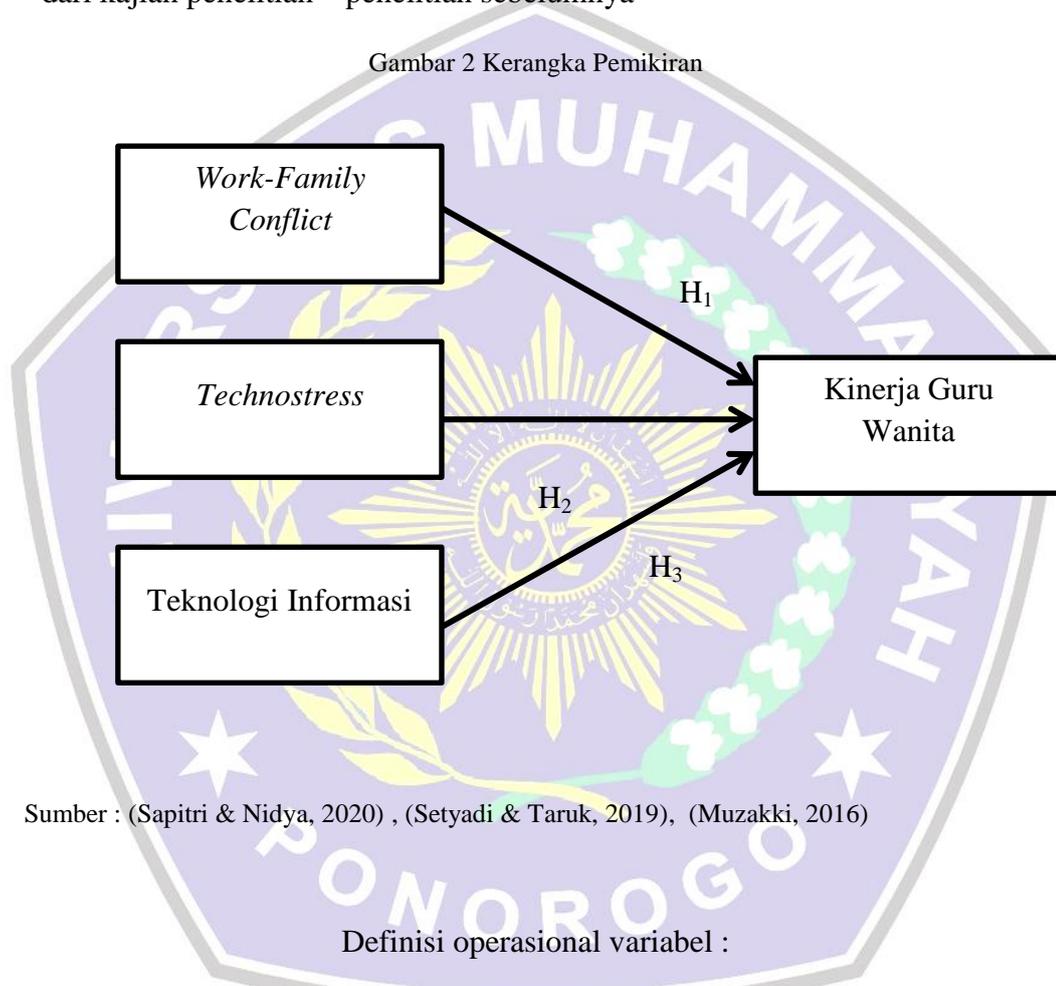
4.	Iin Ainun Nisak (2020)  Skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim	Pengaruh <i>technostress</i> terhadap kepuasan kerja dengan konflik pekerjaan- keluarga dan konflik keluarga- pekerjaan sebagai variabel intervening di PDAM kota Malang	<i>Technostress</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress karyawan akibat penggunaan teknologi menyebabkan kepuasan kerja mereka menurun
5	Rokhayatul Karomah (2019)  Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 14 No.2 2019	Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi pada PT. Sukorintex Batang)	Hasil pengujian yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja karyawan wanita menikah

Sumber : (Sapitri & Nidya, 2020), (Setyadi & Taruk, 2019), (Muzakki, 2016), (Nisak, 2020),  
(Karomah, 2019)

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang dipergunakan sebagai landasan berpikir dan menggambarkan hubungan antar konsep yang meliputi : Pengaruh *work-family conflict*, *technostress* dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja guru wanita di SMK PGRI 1 Ponorogo, metode penelitian ini merupakan hasil dari kajian penelitian – penelitian sebelumnya

Gambar 2 Kerangka Pemikiran



Sumber : (Sapitri & Nidya, 2020) , (Setyadi & Taruk, 2019), (Muzakki, 2016)

Definisi operasional variabel :

X<sub>1</sub> : Variabel *work-family conflict*

X<sub>2</sub> : Variabel *technostress*

X<sub>3</sub> : Variabel teknologi informasi

Y : Kinerja guru wanita

## D. Hipotesis

### a) Pengertian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu rumusan masalah pada penelitian, dimana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017). Disebut sementara, karena jawaban yang diberikann hanya didasarkan pada teori yang relevan, dan belum berdasarkan pada sebuah fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Kesimpulannya, hipotesis merupakan jawaban secara teoritis terhadap rumusan masalah dan belum termasuk jawaban yang empirik.

### b) Pengembangan Hipotesis

#### 1) Pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja guru wanita

*Work-family conflict* atau yang sering dikenal dengan konflik peran ganda sering terjadi pada karyawan yang bekerja baik laki – laki maupun perempuan. *Work-family conflict* merupakan permasalahan yang umum ditemui pada karyawan yang sudah menikah, hal ini karena guru membagi waktu dan tenaga untuk mengurus pekerjaan atau keluarga. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sapitri & Nidya, 2020) terdapat pengaruh signifikan antara *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut, maka dapat dijelaskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja guru wanita di SMK PGRI 1 Ponorogo

## 2) Pengaruh *technostress* terhadap kinerja guru wanita

*Technostress* adalah istilah yang diakibatkan karena adanya tekanan dari penggunaan teknologi secara terus – menerus, baik untuk menyelesaikan urusan pekerjaan maupun untuk hal yang lain. Di masa modern seperti ini teknologi berkembang sangat cepat, perkembangan teknologi yang tidak didukung sumber daya manusia yang terampil akan menghasilkan kondisi tertekan dan mengakibatkan munculnya stress dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Setyadi & Taruk, 2019) bisa disimpulkan bahwa *technostress* memiliki hubungan positif dan berpengaruh terhadap kinerja (*performance*). Hal ini berarti, adanya *technostress* sangat berperan dalam penentuan kualitas kinerja karyawan. Dari penelitian ini dapat dijelaskan hipotesis :

H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh *technostress* terhadap kinerja guru wanita di SMK PGRI 1 Ponorogo

## 3) Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja guru wanita

Perkembangan teknologi informasi dalam berbagai bidang sangat membantu manusia dalam menjalankan kehidupan, utamanya membantu penyelesaian pekerjaan. Teknologi informasi hadir untuk mempercepat proses transfer informasi dengan mudah. Berdasarkan penelitian (Muzakki, 2016) diperoleh hasil bahwa variabel teknologi informasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa dengan penerapan teknologi informasi yang tepat dan sesuai dengan kemampuan SDM (Sumber Daya Manusia) maka akan meningkatkan

kinerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.

Dari pembahasan diatas, diperoleh hipotesis :

H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap  
kinerja guru wanita di SMK PGRI 1 Ponorogo

