

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konflik Peran Ganda

Rahayu (2013) menjelaskan, pada teori konflik berasumsi bahwa masyarakat tunduk terhadap perubahan yang ada. Setiap masyarakat terintegrasi pada status yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut kemudian menimbulkan konflik atas ketidakpuasan terhadap suatu hal. Konflik seperti ini seringkali terjadi pada wanita atau ibu rumah tangga yang merasa ingin mempunyai profesi tertentu namun terhambat oleh tuntutan keluarga atau sebagainya. Hal ini jelas menimbulkan konflik terhadap wanita itu sendiri dan juga terhadap keluarganya.

Sementara, menurut Saragih (2017) konflik peran ganda dibedakan menjadi dua dimensi, yaitu: (1) *Work-family conflict*, yaitu konflik yang muncul karena tanggung-jawab pekerjaan yang mengganggu tanggungjawab terhadap keluarga. (2) *Family-work conflict*, yaitu konflik yang muncul karena tanggung-jawab terhadap keluarga mengganggu tanggungjawab terhadap pekerjaan.

Dikutip dalam sebuah artikel dari laman resmi motherandbaby.co.id pada 2019, isu peran ganda yang dirasakan oleh wanita ketika menjalani pekerjaannya sekaligus peran sebagai istri (juga ibu), keadaannya semakin membaik. Menilik masa sebelum tahun 1960-an, secara tradisional wanita memiliki peranan yang identik dengan pekerjaan rumah tangga, sehingga banyak sekali wanita yang lebih memilih untuk fokus mengurus rumah tangganya. Namun sejak kemunculan

ketidakadilan gender pada pertengahan tahun 1960-an, isu peran ganda menjadi bagian dari sebuah konflik masyarakat Indonesia, yang seiring berjalannya waktu dan proses, membuat posisi kaum hawa diperhitungkan. Hal tersebut menimbulkan, fenomena mengenai banyaknya wanita yang memutuskan untuk bekerja sehingga muncul istilah wanita karier. Istilah ini mengacu pada peran wanita akan sebuah profesi sekaligus perannya sebagai istri dalam rumah tangga. Umumnya, wanita karier kerap menggabungkan peran mereka dalam pekerjaan dan sebagai istri serta ibu rumah tangga, namun penggabungan peran ini bisa berdampak besar pada kondisi psikologis seorang wanita, seperti timbulnya stres hingga perasaan bersalah. Permasalahan seperti ini membuat munculnya konflik peran ganda terhadap wanita.

Sementara, menurut Pribadini (2019) terdapat dua jenis konflik yang memengaruhi kondisi psikologis wanita, yaitu:

1. *Time-Based Conflict*

Konflik ini timbul berdasarkan waktu yang dibutuhkan seorang wanita untuk menjalankan salah satu tuntutan, entah itu pekerjaan atau rumah tangga, yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan lainnya. Pembagian waktu, energi, serta kesempatan untuk memaksimalkan kedua tuntutan menjadi hal yang membuat pikiran stres.

2. *Strain-Based Conflict*

Hal ini timbul karena adanya ketegangan atau kondisi emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran yang membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan di peran lainnya. Sebagai contoh, seorang wanita sekaligus ibu dalam kondisi lelah

saat pulang bekerja, dan kondisi tersebut membuatnya kehilangan *quality time* dengan sang anak.

2.1.1. Faktor-faktor Konflik Peran Ganda

Seseorang yang mengalami konflik peran ganda umumnya merasakan ketegangan dalam bekerja. Rusinta (2013) memaparkan konflik peran tersebut bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, keletihan, dan menimbulkan faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, yakni sebagai berikut: (1) Permintaan waktu akan suatu peran tetapi tidak hanya satu peran saja, melainkan ada dua peran yang berbeda. (2) Stres yang ditimbulkan dari satu peran kemudian mempengaruhi peran lainnya. (3) Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan adanya tekanan yang menimbulkan rasa tegang dari peran dan mempengaruhi peran lainnya.

2.1.2. Indikator Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda mempunyai indikator yang dapat dijadikan sebagai ukuran untuk mengukur perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Terdapat banyak indikator konflik peran ganda yang telah ditemukan. Berikut beberapa indikator konflik peran ganda menurut Frone et al (dalam Destirasari, 2018):

1. Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

2. Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

3. Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri ini bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

5. Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat di mana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

2.2. Stres Kerja

Stres merupakan suatu istilah yang identik dengan tekanan, beban, konflik, kelelahan, kecemasan, ketegangan, panik, perasaan khawatir, kebingungan, kemurungan dan hilang daya. Menurut Veithzal (2014) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Sutrisno, 2018). Stres kerja juga berkorelasi/berhubungan positif dengan kinerja karyawan, stres kerja yang baik dapat menciptakan keunggulan bersaing bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Selain itu, stres juga dapat berdampak positif, misalnya dengan menetapkan batasan waktu perusahaan, stres akan lebih efektif. Pengaruh positif dari tekanan level rendah hingga level sedang efektif karena dapat menjadi pendorong peningkatan kinerja karyawan, sedangkan efek negatif tekanan level tinggi adalah penurunan kinerja karyawan (Akbar, 2017).

2.2.1. Gejala Stres Kerja

Wulandari dan Dwiyantri (2014) menjelaskan tiga gejala stres yang masing-masing dapat dilihat dari perubahan baik secara fisiologis, psikologis dan sikap. Masing-masing perubahan dapat dilihat dari tanda-tanda perubahan fisiologis yang ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan. Perubahan psikologis, ditandai oleh adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, nafas tersengal-sengal, dan

perubahan sikap, ditandai seperti munculnya keras kepala, mudah marah, tidak puas terhadap apa yang dicapai dan sebagainya.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Akbar (2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres antara lain, yakni: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karier, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan. Stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi jaman kemajuan segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan, disalah satu pihak beban kerja disatuan unit organisasi semakin bertambah. Umumnya para wanita pekerja yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa lelah (terutama secara psikis), karena seharian memaksakan diri untuk bertahan ditempat kerja bisa menjadi pemicu utama stres pada wanita pekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Robbins (dalam Fita, 2017) diantaranya yaitu faktor lingkungan, keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai. Selain itu, faktor organisasi adalah salah satu tekanan yang diciptakan oleh pegawai lainnya dalam organisasi, hubungan komunikasi yang tidak jelas antara pegawai satu dengan pegawai lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Kemudian, faktor individu yakni faktor

yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi maupun karakteristik pribadi.

2.2.3. Dampak Stres Kerja

Dampak dari stres kerja dapat di kelompokkan menjadi tiga kategori menurut Robbins (dalam Bayhaqi, 2014), antara lain: (1) Gejala Fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. (2) Gejala Psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dalam bekerja cenderung muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan. (3) Gejala Perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

2.2.4. Indikator Stres Kerja

Mangkunegara (dalam Yuda dan Ardana, 2017) memaparkan beberapa indikator stres kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja, yaitu sekumpulan tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Waktu kerja, yaitu suatu periode waktu yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan organisasi.
3. Umpan balik yang didapatkan, yaitu suatu respon tindakan yang diberikan atasan, bawahan dan rekan kerja terhadap tindakan yang dilakukan.

4. Tanggung jawab, yaitu keadaan wajib memikul dan menanggung semua konsekuensinya yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan yang diemban kerja terhadap tindakan yang dilakukan.

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya. Pada dasarnya kinerja karyawan 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 antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan (Indriyani, 2009).

2.3.1 Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Hamdani (2017), menyebutkan aspek-aspek yang mendasari pengukuran kinerja karyawan, antara lain:

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama dan indikator kinerja kunci.

3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan, dan sasaran organisasi.
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Rosman (2014) menyebutkan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sedangkan, faktor eksternal yakni faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Sementara, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Akbar (2017) antara lain pendidikan dan pelatihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan sehingga hasil

akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah baik atau buruk bagi diri karyawan. Selain itu, kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karier, kurangnya dukungan dalam kelompok, iklim organisasi, dan pengaruh pimpinan juga akan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja menurut Arianty (2015), adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya umumnya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
2. Kuantitas *output*, mencerminkan peningkatan jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
3. Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
4. Sikap kooperatif, mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama antara sesama karyawan dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerjanya, serta dapat tidaknya diandalkan, juga sikap terhadap karyawan lain dan kerjasama antar rekan kerja. Dalam hal ini pimpinan juga diharapkan dapat memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerja.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
Sari (2015)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Surakarta	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi wanita. Secara parsial menunjukkan bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi wanita. Sedangkan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja polisi wanita.

Fita (2017)	Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda	Uji analisis korelasi Pearson	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif atau berbanding lurus antara peran ganda dengan stres kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda.
Iswari dan Pradhanawati (2018)	Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di PT Phapros Tbk Kota Semarang	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi kuat antara variabel peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas ketiga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Wirakristama (2011)	Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT Nyonya Meneer Semarang	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa variabel konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan

	dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening		terhadap variabel kinerja.
--	---	--	-------------------------------

Sumber: Data diolah, 2021

Sari (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Polresta Surakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi wanita. Secara parsial menunjukkan bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi wanita. Sedangkan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja polisi wanita.

Fita (2017) melakukan penelitian tentang “Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahrani Samarinda”. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif atau berbanding lurus antara peran ganda dengan stres kerja kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahrani Samarinda.

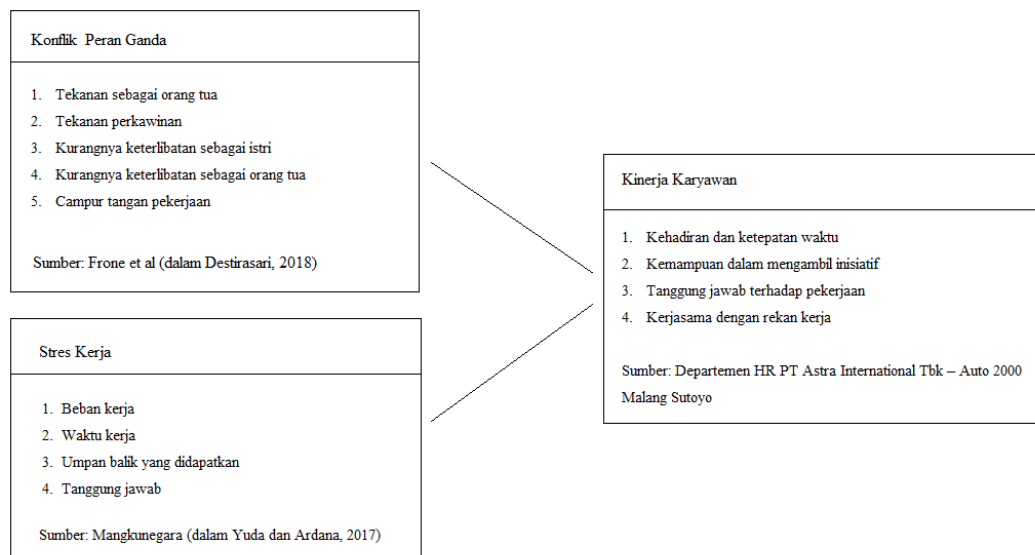
Iswari dan Pradhanawati (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di PT Phapros Tbk Kota Semarang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi kuat antara variabel peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas ketiga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wirakristama (2011) melakukan penelitian tentang “Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT Nyonya Meneer

Semarang dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa variabel konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

2.5. Model Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori maka model penelitian konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita dapat dilihat pada gambar:



Gambar 1. Model Penelitian

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai kesimpulan yang bersifat sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan. Dalam kaitannya dengan pengaruh konflik

peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja karyawan serta berdasarkan model penelitian dan rumusan masalah pada penelitian ini maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Menurut penelitian Greenhouse dan Beutell (dalam Putri, 2017) konflik peran ganda merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, konflik peran ganda adalah bentuk dari konflik antar peran yang mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Duxbury dan Higgins (2003) menjelaskan bahwa dampak yang ditimbulkan dari konflik peran ganda yaitu partisipasi seseorang pada satu peran terhadap partisipasi pada peran yang lainnya. Hasil penelitian oleh Wulandari (2012) menyatakan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja karyawan yang dialami oleh karyawan wanita di Pusat Administrasi Universitas Indonesia mengindikasikan konflik peran ganda dan stres kerja pada karyawan wanita berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan uraian maka hipotesis penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Konflik peran ganda dan stres kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita.

Wijono (2010) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dengan pekerjaan. Dalam hal ini stres dianggap sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi dalam tubuh seseorang. Menurut Gibson (2008) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan suatu persepsi penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan individu dan proses psikologis yang

merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar atau lingkungan, situasi, atau peristiwa dalam psikologis ataupun fisik pada seseorang. Stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Hasil penelitian Sari (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan stres kerja terhadap kinerja polisi wanita Polresta Surakarta. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2: Stres kerja lebih berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita dibandingkan konflik peran ganda.