

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya telah banyak ditemukan pembahasan yang berkaitan dengan Peran Ganda, diantaranya oleh Ahmad Aminuddin Nurdiansyah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Trunojoyo Madura berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Perawat Wanita Terhadap Kinerjanya Pada RS Syamrabu Bangkalan, Rilis Tahun 2012”.

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda yang terdiri dari variabel konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat wanita di RS Syamrabu Bangkalan, (2) Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat wanita di RS Syamrabu Bangkalan.

Sampel dalam penelitian ini adalah perawat wanita RS Syamrabu Bangkalan yang berjumlah 57 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Untuk pengujian instrumen menggunakan uji Validitas, Reliabilitas dan uji Asumsi Klasik, sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah menggunakan regresi linier berganda dengan memakai uji F dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square sebesar 0,593 yang berarti besarnya

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 59,3%, sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uji F variabel konflik pekerjaan-keluarga, dan konflik keluarga-pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya pada RS Syamrabu Bangkalan. Berdasarkan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan positif sedangkan variabel konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan negatif terhadap variabel terikat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, ada persamaan yaitu sama-sama meneliti konflik peran ganda. Perbedaan peneliti saat ini adalah, jika penelitian sebelumnya meneliti konflik peran ganda saja maka penelitian saat ini variabel bebasnya ditambah satu yakni Stress Kerja.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Konflik Peran Ganda Pada Karyawan Wanita

2.2.1.1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Manusia merupakan makhluk yang banyak memiliki kepentingan dalam hidupnya. Apabila kepentingan-kepentingan itu datang secara bersamaan maka akan menciptakan konflik. Menurut Irwanto dkk (1991) dalam Diansari (2006), konflik dapat terjadi pada saat muncul dua kebutuhan atau lebih secara bersamaan. Menurut Robbin (1996) dalam Nurdiansyah (2012), konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa

konflik secara umum adalah bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang negatif.

Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja menurut Anoraga (1992) dalam Nurdiansyah (2012). Pada perempuan yang bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang tentu saja bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai wanita karir.

Simamora (2012;182) menyatakan, konflik adalah mekanisme psikologis dasar yang berpusat pada tujuan yang saling bertentangan. Konflik hadir kapan saja ketika satu perangkat tujuan, kebutuhan atau minat tidak sesuai dengan perangkat yang lain. Sedangkan peran menurut Luthans (2001:407) didefinisikan sebagai suatu posisi yang memiliki harapan yang berkembang dari norma yang dibangun. Greenhouse dan Beutell dalam Wirakristama(2011) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

Secara umum, disesuaikan dengan keadaan sosial budaya yang tumbuh dan berkembang di Indonesia selama ini dapat disimpulkan bahwa ada tiga tugas utama wanita dalam rumah tangga yaitu:

1. Sebagai istri, supaya dapat mendampingi suami sebagai kekasih dan sahabat untuk bersama membimbing keluarga yang bahagia.

2. Sebagai pendidik, untuk pembina generasi muda supaya anak-anak dibekali kekuatan rohani maupun jasmani yang berguna bagi nusa dan bangsa.
3. Sebagai ibu rumah tangga, supaya mempunyai tempat aman dan teratur bagi seluruh anggota keluarga.

Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga, menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Triaryati (2003) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu:

- a. *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).
- b. *Strain-based conflict*. Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.
- c. *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antar pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Adapun Bentuk-Bentuk Konflik Peran Ganda menurut Gibson, dkk (1995) dalam Wirakristama (2011), bentuk konflik peran yang dialami individu ada tiga yaitu,:

1. *Konflik peran itu sendiri (person role conflict)*. Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut.
2. *Konflik intra peran (intra role conflict)*. Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi orang

yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit.

3. *Konflik Antar peran (inter role conflict)*. Konflik ini muncul karena orang menghadapi peran ganda . hal ini terjadi karena seseorang memainkan banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda.

2.2.1.2. Konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga sertakonflik keluarga-pekerjaan.

1. Konflik Pekerjaan-Keluarga (*work- family conflict*)

Terjadinya perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah mendorong terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, hal ini membuat banyak peneliti yang tertarik untuk meneliti sebab pengaruh dari konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) tersebut Judge dkk, (1994) dalam Indriyani (2009). Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran 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 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. Tuntutan keluarga di tentukan oleh sebagian besar keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota yang memiliki ketegantungan terhadap anggota yang lain.

Greenhaus dan Beutell dalam Wirakristama (2011) menyatakan, konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal, pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap keluarga.

Frone, Rusell & Cooper (1992) dalam Indriyani (2009) menyatakan, konflik pekerjaankeluargasebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk

meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya. Sependapat dengan Frone, Greenhaus dan Parasuraman (1992) dalam Indriyani (2009), mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena karyawan berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari keluarga maupun yang berasal dari pekerjaannya.

Gutek dkk, (1991) dalam Indriyani (2009), menyebutkan bahwa konflik pekerjaan-keluargamempunyai dua komponen, yaitu urusan keluarga mencampuri pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga. Seperti banyaknya waktu yang dicurahkan untuk menjalankan pekerjaan menghalangi seseorang untuk menjalankankewajibannya di rumah atau urusan keluarga, mencampuri urusan pekerjaan (seperti merawat anak yang sakit akan menghalangi seseorang untuk datang ke tempat kerja). Beberapa peneliti menemukan bahwa wanita cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dalam hal urusan keluarga sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan-keluarga, sebaliknya pria cenderung untuk menghabiskan lebih banyak waktu untuk menangani urusan pekerjaan daripada wanita sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan-keluarga dari pada pria (Sumiarni 2004;56).

Ibrahim dan Afaf (2008) dalam Supriatna (2011) memberikan gambaran indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga :

1. Lelah untuk melakukan pekerjaan rumah.
2. Lebih banyak melakukan pekerjaan dibanding keluarga.
3. Peran sebagai orang tua berkurang.

4. Pekerjaan rumah terbengkalai.

5. Letih sepulang kerja.

Beberapa kiat menangani konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga:

1. Kiat untuk individu

Menurut Rini (2002), ada beberapa kiat untuk menangani konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini ditunjukkan pada individu atau diri karyawan sendiri, yaitu dengan manajemen waktu. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, dan sekaligus karyawati.

2. Kiat untuk perusahaan
Menurut Triaryati (2003) ada beberapa kiat untuk perusahaan dalam menghadapi masalah konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga pekerjaan, yaitu:

a. Waktu kerja yang lebih fleksibel

b. Jadwal kerja alternatif

c. Tempat penitipan anak

d. Taman kanak-kanak

e. Kebijakan ijin keluarga

f. Job sharing

Perusahaan perlu menyertakan karyawan dalam proses pelaksanaan kiat tersebut sehingga kebijakan yang diambil sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan yang bersangkutan. Perusahaan juga harus menunjukkan keseriusannya

dalam menangani masalah konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan yang dialami karyawannya karena selain penting bagi karyawan, ketidakseriusan perusahaan dalam menangani masalah ini dapat berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan dan akan berujung pada kerugian yang akan ditanggung pihak perusahaan baik yang berbentuk materi maupun immateri.

2. Konflik Keluarga-Pekerjaan

Keluarga dapat dilihat dalam arti kata sempit, sebagai keluarga inti yang merupakan kelompok sosial terkecil dari masyarakat yang terbentuk berdasarkan pernikahan dan terdiri dari seorang suami (Ayah), istri (Ibu) dan anak-anak mereka Munandar(1985) dalam Indriyani. Keluarga adalah kesatuan dari sejumlah orang yang saling berinteraksi dan berkomunikasi dalam rangka menjalankan peranan sosial mereka sebagai suami, istri, dan anak-anak, saudara laki-laki dan saudara perempuan. Peran ini ditentukan oleh masyarakat, tetapi peranan dalam tiap keluarga diperkuat oleh perasaan-perasaan. Perasaan-perasaan tersebut sebagai berkembangnya berdasarkan tradisi dan sebagian berdasarkan pengalaman dari masing-masing anggota keluarga.

Adapun konflik keluarga-pekerjaan mengacu pada suatu bentuk konflik peran yang pada umumnya tuntutan waktu untuk keluarga, dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

Ibrahim dan Afaf (2008) dalam Supriatna (2011) memberikan gambaran indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan :

1. Khawatir dengan keluarga

2. Letih saat bekerja
3. Sulit konsentrasi ketika bekerja
4. Sering marah dikantor

2.2.1.3. Sumber-Sumber Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Wirakristama (2011) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini 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 tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang 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 konflik peran ganda (*work-family conflict*) dapat bersumber dari domain tempat kerja dan keluarga.

2.2.1.4. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja

Konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stress dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan. Hal tersebut tentu akan merugikan perusahaan yaitu berupa turunnya kinerja yang diakibatkan adanya stress dan konflik dalam lingkungan kerja. Hal ini penting untuk diketahui oleh perusahaan agar dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan. Begitu juga dengan konflik peran ganda wanita pekerja yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-kerja. Konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan kinerja karyawan wanita, begitu juga konflik keluarga-pekerjaan berhubungan negatif dengan kinerja karyawan. rendahnya tingkat kinerja yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan tersebut pada suatu peran bisa dialami bila seseorang sering kali gagal memenuhi peran itu karena dengan karyawan yang pekerjaannya tidak mengganggu kehidupan keluarganya.

Karyawan yang memiliki tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi dilaporkan menurun kinerjanya karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bias memenuhi tanggung jawabnya terhadap keluarga (Indriyani, 2009).

2.2.2 Stress Kerja

2.2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Luthans (2001:10) menyatakan, stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditujukan kepada stresor, baik respon fisiologis atau psikologis, disebut dengan stres. Sedangkan menurut Mangkunegara (2003;179) menyatakan stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress ini nampak dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

2.2.2.3 Sumber-sumber Stres

Sumber stres (stressors) adalah suatu kondisi, situasi, atau peristiwa yang dapat menyebabkan stres (Wijono, 2010;148).

Ada beberapa macam stres yang dihadapi oleh wanita (Gibson, dkk) dalam Wirakristama (2011), yaitu:

- a. Wanita pekerja dipengaruhi oleh sumber stres yang biasanya dihadapi oleh laki-laki seperti beban kerja yang berlebihan, overskills, underutilization skills, kebosanan kerja, hubungan dengan pasangan dan anak, dan masalah keuangan.
- b. Sumber stres yang kedua ini bersifat unik dan berasal dari pekerjaannya atau di luar pekerjaan. Yang berasal dari pekerjaan misalnya; kebosanan,

rendahnya tingkat kekuasaan, permintaan tinggi dalam pekerjaan pekerjaan, dan sedikitnya promosi yang diberikan perusahaan.

2.2.2.3 Gejala-Gejala Stress

Konsekuensi stress yang muncul lewat berbagai stressor dapat dibagi menjadi 3 kategori umum yaitu: (Robbins, 2006)

a. Gejala Fisiologis

Sebagian besar perhatian dini atas stress dirasakan pada gejala fisiologis. Hasil riset yang dilakukan memandu pada kesimpulan bahwa stress dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

Hubungan antara stress dan gejala fisiologis tertentu tidaklah jelas. Kalaupun ada, pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala dan kesulitan untuk secara obyektif mengukurnya. Tetapi yang lebih relevan adalah fakta bahwa gejala fisiologis mempunyai relevansi langsung yang kecil sekali bagi perilaku organisasi.

b. Gejala Psikologis

Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berakibat dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana dampak ketidakpuasan memiliki dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Menurut penelitian membuktikan bahwa orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda, konflik ditempat kerja, tidak adanya kejelasan dalam pekerjaan, wewenang, tanggung

jawab, dan beban kerja sehingga Stress dan ketidakpuasan akan mengikat (Cooper dan Marshall 1976).

c. Gejala Perilaku

Gejala stress yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Rini (2002) mengategorikan indikator stress kedalam beberapa aspek: (1) beban kerja yang tinggi, (2) tingkat absensi, (3) terlambat masuk kerja, (4) tuntutan/tekanan dari atasan (5) prestasi dan penurunan produktivitas, (6) ketegangan dan kesalahan, (7) menurunnya kualitas hubungan interpersonal.

Luthan (2006) dalam Wirakristama (2011) menjelaskan bahwa stress tidak secara otomatis buruk bagi karyawan perseorangan atau kinerja organisasi mereka. Dalam kenyataannya, secara umum diketahui bahwa tingkat stress yang rendah dapat meningkatkan kinerja dan peningkatan aktivitas, perubahan dan kinerja yang baik.

Antesenden stress sering disebut juga dengan stress yang mempengaruhi karyawan penyebabnya berasal dari luar dan dalam organisasi, dari kelompok yang dipengaruhi karyawan dan dari karyawan itu sendiri. terdapat 4 jenis stressor yang mempengaruhi stress kerja yaitu:

1. Stresors Di luar Organisasi

Stresors yang berasal dari variabel organisasi mencakup: perubahan sosial/individu, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi, dan keuangan, ras, dan kelas, serta kondisi tempat tinggal/masyarakat.

2. Stresors Organisasi

Selain stresors potensial yang terjadi diluar organisasi, terjadi juga stresors yang berhubungan dengan organisasi itu sendiri. Meskipun organisasi terbentuk dari kelompok dan individu, terdapat dimensi yang lebih makro level, khususnya pada organisasi yang terdapat stresors di dalamnya, stresors makro level dapat dibedakan menjadi:

- a. Kebijakan dan strategi administratif
- b. Struktur dan desain organisasi
- c. Proses organisasi
- d. Kondisi kerja

3. Stresor Tingkat Individu

Individual stresor adalah stresor yang berkaitan secara langsung dengan tugas-tugas kerja seseorang. Meliputi: tuntutan pekerjaan, beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kerepotan sehari-hari, pengendalian yang di rasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan.

4. Stresor Tingkat Kelompok

Setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok-kelompok. Karakteristik kelompok dapat menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa memperbaiki hubungan yang baik

antara anggota suatu kelompok kerja merupakan faktor utama dalam kehidupan individu yang baik Gibson, dkk (1996). Hubungan yang jelek termasuk kepercayaan yang rendah, dukungan rendah, minat yang rendah dalam menanggapi dan mencoba untuk menghadapi masalah yang dihadapi kepada pekerja. Bahwa ketidakpercayaan dari mitra kerja secara positif berkaitan dengan ambiguitas peran, kesenjangan komunikasi di antara orang-orang, dan kepuasan kerja yang rendah.

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1. Pengertian Kinerja

Sedarmayanti (2011:87) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses yang digunakan pengusaha untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan organisasi. Sehingga kinerja ini dapat dikatakan sebagai tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam menjalankan aktifitasnya.

Mangkunegara (2003:67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002:78). Robbins (2002:5) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan dalam suatu organisasi yang terdiri dari berbagai tanggung jawab, kinerja didefinisikan sebagai apa yang harus dilakukan seseorang, bukan apa yang dihasilkan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

2.2.3.2. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002:78) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Gibson (1993) dalam dalam Wirakristama (2011) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- a. Faktor individu : latar belakang keluarga, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis : persepsi, peran.
- c. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan.

Menurut Mangkunegara (2003:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja itu antara lain:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuanpotensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan).

Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Mc.Clelland (1997) seperti dikutip oleh Mangkunegara (2003:68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat tepuji.

Menurut Gibson (1993) dalam dalam Wirakristama (2011) indikator-indikator kinerja, (1) kemampuan, (2) ketrampilan, (3) pengalaman kerja, (4) sikap, (5) kepribadian, (6) motivasi, (7) Sistem Penghargaan (Reward System).

2.2.3.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja amat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian prestasitersebut suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana karyawan dapat menunjang tujuan suatu organisasi.

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ini ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, dimana kegiatan ini terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi (Panggabean : 2002). Tahapan pada proses penilaian meliputi :

1. Identifikasi

Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian.

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penilaian tidak akurat.

3. Pengukuran

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat prestasi karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

4. Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan jugamelakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yangdiharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan.

Menurut Robbin (2006) penilaian kinerja diukur melalui:

1. Hasil tugas individu.

Pengukuran ini berfokus pada apa yang telah dihasilkan daripada bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. Dengan menggunakan hasil tugas individu maka

pimpinan dapat menilai atas dasar kriteria seperti kuantitas yang diproduksi, bahan buangan yang ditimbulkan, dan biaya per unit produksi.

2. Perilaku

Pengukuran ini berfokus pada perilaku karyawan dalam bekerja pada perusahaan. Dalam hal ini kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektifitas dalam bekerja menjadi fokus utamanya. Kriteria keperilakuan terbukti bermanfaat apakah para karyawan mencurahkan banyak usaha untuk mengembangkan diri.

3. Ciri kepribadian

Alat pengukuran yang berfokus pada ciri kepribadian individu karyawan seperti : sikap baik, kooperatif, percaya diri, mempunyai banyak pengalaman, mudah panik, loyalitas. Alat pengukuran ini lebih lemah daripada hasil tugas individu dan perilaku karena paling jauh dari kinerja aktual perusahaan, namun masih sering digunakan hingga saat ini.

2.2.3.4. Stress kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan/Perawat wanita Rumah sakit

Menurut Handoko (2001: 201-202) Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (disfungsional) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, dapat disimpulkan beberapa point penting, antara lain:

1. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah.

2. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerja.
3. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.
4. Akhirnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan.

Williams, dkk, (2001) dalam Wirakristama (2011) berpendapat bahwa stress yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari job stress yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang rendah. Stress pada karyawan bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada karyawan dan kinerjanya, melainkan stress juga dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier karyawan dan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

2.3 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2010:93) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

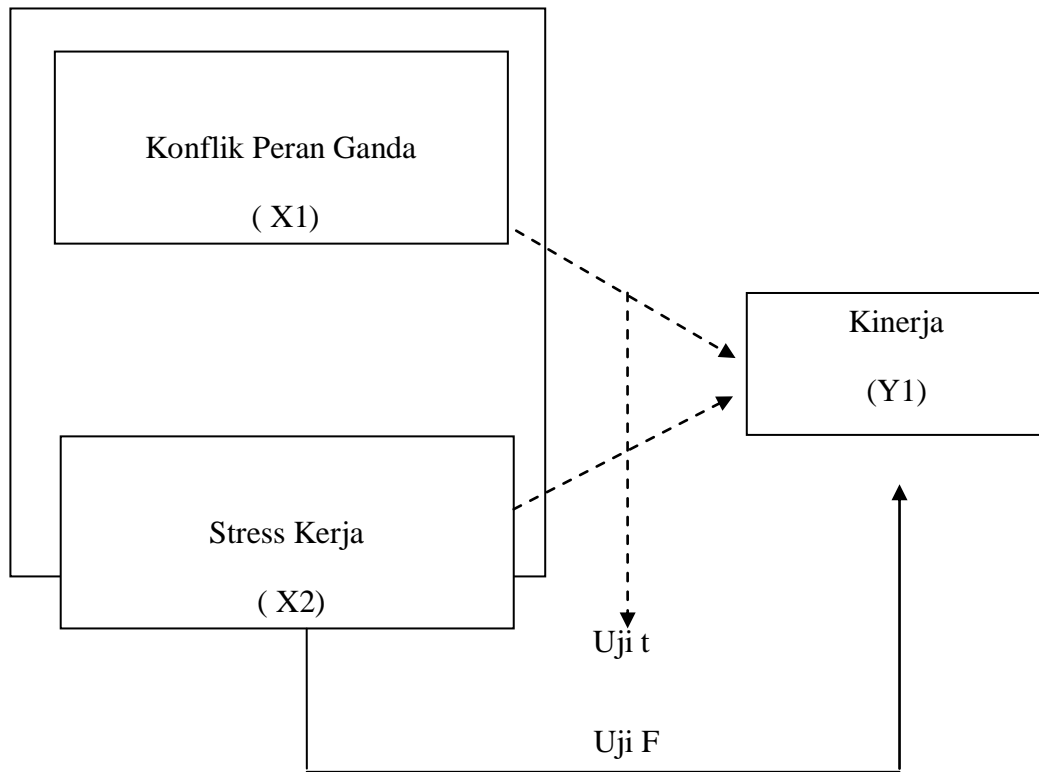
H1 : Diduga ada pengaruh secara parsial konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

H2 : Diduga ada pengaruh secara simultan konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

2.4 Rerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran antara konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) dan stress kerja terhadap kinerja karyawan wanita dapat dilihat pada gambar:

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

----- = Secara Parsial

————— = Secara Simultan