

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti dalam mencari perbandingan dan menemukan inspirasi baru untuk peneliti selanjutnya. Selain itu kajian terdahulu membantu peneliti dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian yang dilakukan.

Penelitian yang menyerupai penelitian ini telah dilakukan oleh Rosita Rsy (2012) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi” dengan tujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja pada kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. Teknik analisis yang digunakan adalah statistik yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran ganda dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.

Penelitian ke dua yang menyerupai penelitian ini telah dilakukan oleh Inhasuti Sugiasti & Defi Indriani (2016) dengan judul “ Dukungan Sosial dan Peran Ganda Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Pt. Sc Enterprises Semarang”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empirik korelasi antara dukungan sosial dan konflik peran ganda terhadap kesejahteraan psikologis karyawan PT. SC Enterprises Semarang. Teknik analisis yang digunakan adalah statistik dengan teknik korelasi analisis regresi dua prediktor. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa terdapat korelasi yang positif antara

dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis terhadap karyawan PT. SC Enterprises Semarang.

Penelitian ke tiga menyerupai penelitian ini selanjutnya dilakukan oleh Siti Ermawati (2016) yang berjudul “Peran Ganda Wanita Karier (konflik Peran Ganda ditinjau dari perspektif islam)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk dapat mengatasi persoalan konflik keluarga dan pekerjaan yang seringkali bertentangan satu sama lain. teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitik. Hasil yang didapatkan adalah bahwa agama Islam sebenarnya tidak melarang wanita untuk berkarier, namun Islam menghendaki agar wanita melakukan pekerjaan (karier) yang tidak bertentangan dengan kodrat kewanitaannya dan tidak mengungkung haknya di dalam pekerjaan.

Penelitian ke empat menyerupai penelitian ini selanjutnya telah dilakukan oleh Irma Rahmadita (2013) dengan judul “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara konflik peran gandan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai. Teknik analisa data menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS versi 16.0 for windows. Hasil yang didapatkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap motivasi kerja karyawan di RS Abdul Rivai-Berau.

Penelitian selanjutnya yang menyerupai penelitian ini dilakukan oleh Balmforth, Kelly Gradner,(2006)dengan judul “*Conflict And Facilitation Between Work And Family Conflict: Realizing The Outcomes For Organization*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana konflik peran ganda dan fasilitasi dapat mempengaruhi hasil dari sebuah organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan hasil temuan bahwa peran ganda memiliki pengaruh negatif pada hasil kerja meliputi, kepuasan kerja, kedisiplinan, *turnover*, motivasi dan komitmen organisasional.

Tabel 2.1
Tabel Perbedaan Dan Persamaan Penelitian Terdahulu

NO	ITEM	PENELITI TERDAHULU	PENELITI SEKARANG	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	Nama Penulis dan Judul	Rosita Rsy (2012) dengan judul “Pengaruh Konflik peran ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi”	Mazidatul Fadlilah dengan judul “peran ganda wanita pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Gresik”		
	Variabel	Peran ganda (X1), stress kerja (X2), kinerja (Y)	peran ganda	peran ganda	Stress kerja dan kinerja
	Lokasi Penelitian	Jambi	Gresik	-	Jambi
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kualitatif	-	Kuantitatif
	Teknik Analisis	Statistik Regresi linier berganda.	Deskriptif kualitatif	-	Statistik regresi linier berganda
2.	Nama Penulis dan Judul	Inhastuti Sugiasti & Defi Indriani (2016) dengan judul “Dukungan Sosial dan Peran Ganda Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Pt. Sc Enterprises Semarang”.	Mazidatul Fadlilah dengan judul “peran ganda wanita pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Gresik”		

	Variabel	Variabel : dukungan sosial (X1),peran ganda (X2), kesejahteraan psikologis (Y)	variabel : peran ganda	peran ganda	Kesejahteraan psikologis
	Lokasi Penelitian	Semarang	Gresik	-	Semarang
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kualitatif	-	Kuantitatif
	Teknik Analisis	korelasi analisis regresi dua prediktor berganda.	Deskriptif kualitatif	-	Regresi Linier Berganda
3	Nama Penulis dan Judul	Siti Ermawati (2016) dengan judul “Peran Ganda Wanita Karier (konflik peran ganda ditinjau dari prespektif islam)”.	Mazidatul Fadlilah dengan judul “peran gandananita pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Gresik”		
	Variabel	Variabel: Peran ganda	variabel : peran ganda	peran ganda	Prespektif islam
	Lokasi Penelitian	Bojonegoro	Gresik	-	Bojonegoro
	Jenis Penelitian	<i>Library research</i>	Kualitatif	-	<i>Library research</i>
	Teknik Analisis	Deskriptif analitik	Deskriptif kualitatif	-	Deskriptif analitik
4	Nama Penulis dan Judul	Irma Rahmadita (2013) dengan judul “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau”	Mazidatul Fadlilah dengan judul “peran ganda wanita pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Gresik”		
	Variabel	Peran ganda (X1), dukungan sosial (X2), motivasi kerja (Y)	Peran ganda	Peran ganda	Motivasi kerja
	Lokasi	Berau	Gresik	-	Berau

	Penelitian				
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kualitatif	-	Kuantitatif
	Teknik Analisis	korelasi analisis regresi dua prediktor berganda.	Deskriptif kualitatif	-	Regresi dua prediktor berganda
5	Nama Penulis dan Judul	Balmforth, Kelly ang Gradner, Dianne, dengan judul " <i>conflict and facilitation between work and family conflict (women two role): realizing the outcomes for organization</i> "	Mazidatul Fadlilah dengan judul "peran gandanita pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Gresik"		
	Variabel	<i>Conflict and facilitation, work family conflict (women two role)</i>	Peran ganda	Peran ganda	<i>Conflict and facilitation</i>
	Lokasi Penelitian	Newzeland	Gresik	-	Newzeland
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kualitatif		Kuantitatif
	Teknik Analisis		Deskriptif kualitatif	Deskriptif kualitatif	-

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2020

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Peran ganda

Ramadani (2016) peran ganda merupakan perempuan yang memiliki dua pekerjaan yang dilakukan dengan satu waktu yaitu bekerja di rumah dan di luar rumah. Sedangkan menurut Santoso (2016) peran ganda adalah Seseorang yang memiliki berbagai status sekaligus dan akibatnya berbagai peran dipikulnya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa peran ganda adalah seseorang yang memiliki dua pekerjaan sekaligus yang harus di lakukan dengan satu waktu.

2.2.2 Pengertian Konflik

Konflik menurut Ekawarna (2018:1) merupakan gangguan yang muncul antara dua orang atau lebih yang di sebabkan oleh tingkah laku orang lain dan kegagalan komunikasi antar pihak. Dapat diartikan konflik sebagai proses yang dinamis dan keberadaannya menyangkut persepsi orang lain yang merasakan adanya kesenjangan antara harapan dengan kenyataan.

2.2.3 Pengertian Konflik Peran ganda

Menurut Utaminingsih (2017:45) konflik peran ganda merupakan kondisi dimana terjadinya konflik karena tekanan dari dua peran atau lebih yang diharapkan, namun bisa saja terjadi dalam pemenuhan satu peran akan bertentangan dengan peran lain. Semua posisi-posisi tersebut bisa ditempati secara bergantian atau bersamaan.

Sedangkan Greenhaus dan Beuttler mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan peran pekerjaan dan keluarga saling tidak selaras satu sama lain dalam beberapa hal, dimana partisipasi dalam salah satu peranan tersebut menjadi lebih sulit dikarenakan tuntutan untuk berpartisipasi dalam peranan yang lain.

2.2.4 Bentuk- Bentuk Konflik Peran Ganda

Bentuk konflik peran ganda menurut Pudjiwati Sajogyo dalam (Utaminingsih 2017:59) adalah:

- a. Konflik Antar Peran (*Inter Role Conflict*) yaitu konflik yang muncul karena individu menghadapi peran ganda. Hal ini terjadi karena individu memainkan

banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda

- b. Konflik Dalam Peran (*Intra Role Conflict*) yaitu konflik yang terjadi karena beberapa individu yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi individu yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang sangat rumit.
- c. Konflik Peran Itu Sendiri (*Person Role Conflict*) Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut.

2.2.5 Faktor-faktor Konflik Peran ganda

Utaminingsih(2017:53) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya konflik peran ganda sebagai berikut:

- a. Waktu lembur
- b. Jumlah anak
- c. Pola asuh anak
- d. perfectionism
- e. Banyaknya jam kerja di luar rumah
- f. Tingkat fleksibilitas jam kerja
- g. Tingkat dukungan sosial/tuntutan keluarga

2.2.6 Dampak-Dampak Konflik Peran ganda

Utaminingsih (2017:50) menyatakan dampak-dampak konflik peran ganda sebagai berikut:

- a. Stress kerja
- b. Kepuasan hidup
- c. Absensi kerja
- d. Kepuasan karir
- e. Kepuasan keluarga
- f. Intensitas keluar dari pekerjaan
- g. Psikologis diri sendiri
- h. Psikologis pasangan
- i. Performa kerja.

2.2.7 Dimensi Konflik Peran ganda

Greenhaus dan Beuthel dalam buku Utaminingsih (2017:49) mengklasifikasikan 3 konflik peran ganda yaitu:

- 1 *Time Based Conflict*, yaitu konflik yang disebabkan oleh tekanan waktu, hal ini dikarenakan waktu yang dimiliki digunakan untuk memenuhi peran yang lainnya. Masing-masing peran yang dimiliki saling menentukan tuntutan waktu, energi dan komitmen dari masing-masing pribadi seseorang. Keseimbangan waktu pada keluarga dan pekerjaan yang menimbulkan konflik. Bentuk konflik ini berkaitan dengan:

- a. Jumlah jam kerja
- b. Lembur
- c. Tingkat kehadiran
- d. Kontrol jadwal jam kerja
- e. Ketidak teraturan shift kerja

- 2 *Strain based conflict*, yaitu konflik yang disebabkan oleh ketegangan atau tekanan peran oleh suatu peran yang mengganggu peran yang lainnya. Ketegangan ini disebabkan oleh kegiatan sehari penuh untuk bekerja sehingga mempersulit seseorang untuk melakukan pekerjaan rumah karena terlalu letih atau kelelahan yang dapat berakibat pada kecemasan, tekanan darah dan kelelahan emosional sehingga seseorang mudah marah bahkan depresi. Selain itu ada pula gejala tekanan yang terjadi disebabkan oleh:
- a. Karakter peran kerja
 - b. Kehadiran anak baru
 - c. Ketersediaan dukungan sosial dari keluarga atau rekan di tempat kerja.
- 3 *Behaviour based conflict*, merupakan kesulitan dalam perubahan perilaku yang diakibatkan dari suatu peran ke peran lainnya. Sehingga seseorang dituntut untuk bisa menyesuaikan peran yang sedang dijalankannya sehingga tidak mengganggu peran lainnya. Misalnya saja pada pekerjaan di luar rumah ia dituntut untuk menjadi seseorang yang percaya diri, memiliki kestabilan emosi, stereotip manajerial yang menekankan agresivitas dan objektivitas, namun pada keluarga ia dituntut untuk menjadi seseorang yang perhatian, simpatik, natural dan emosional.

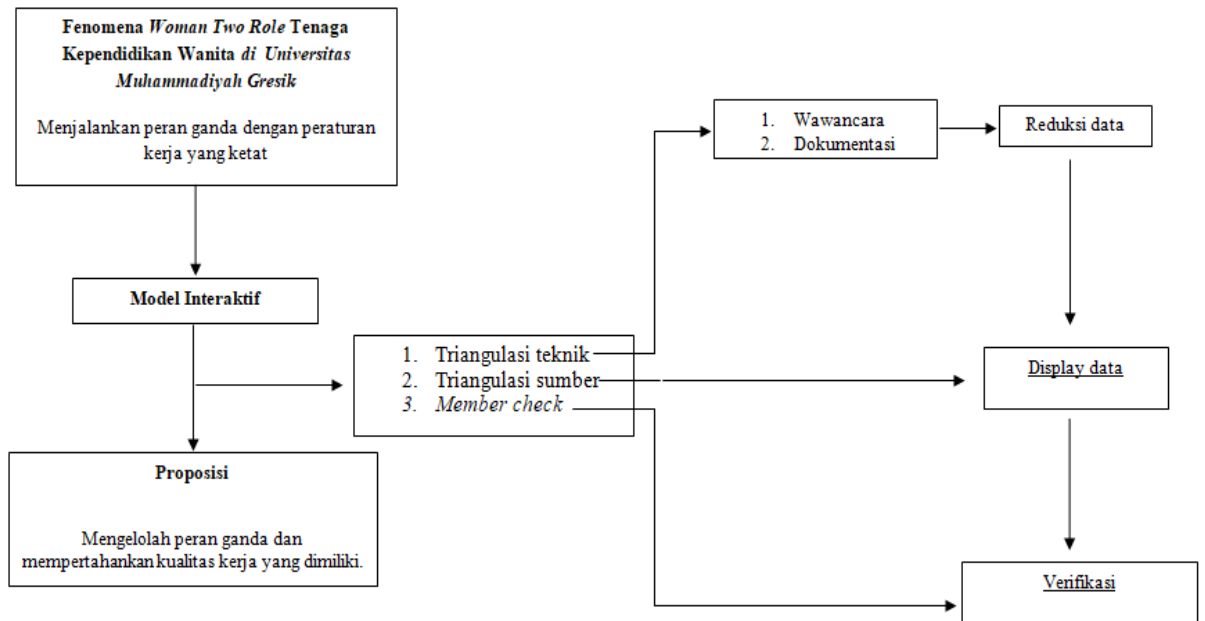
2.2.8 Indikator-Indikator Konflik Peran ganda

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru atau *deadline*. Menurut Utaminingsih (2017:55) indikator-indikator konflik peran ganda sebagai berikut:

- a. pengasuhan anak

- b. bantuan pekerjaan rumah tangga
- c. komunikasi dan interaksi dengan keluarga
- d. lokasi waktu kerja
- e. penentuan prioritas dan tekanan karir maupun keluarga.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual