

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Penelitian Terdahulu

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

Penelitian yang dilakukan oleh Gabriela Grace Nauli (2018) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Jaya Textile Industry di Kabupaten Bandung (Studi Kasus Pada Karyawan Wanita di Divisi Spinning 4)”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada divisi spinning 4 di PT Indah Jaya Textile Industry baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 56 orang karyawan wanita. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja pada divisi spinning 4 di PT Indah Jaya Textile Industry dapat dikatakan berpengaruh. konflik peran ganda dan stress kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja yaitu sebesar 61,7%. Pengaruh

variabel independent yang dominan adalah variabel konflik peran ganda dengan pengaruh sebesar 34%. Sedangkan stres kerja dengan pengaruh sebesar 27,7%.

Penelitian dilakukan oleh Siti Aisyah (2019) dengan judul “Analisis Peran Ganda Pekerja Wanita di BPJS Ketenagakerjaan Gresik”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana kualitas kinerja pekerja wanita yang memiliki peran ganda di kantor BPJS Ketenagakerjaan Gresik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Informan dalam penelitian ini yaitu ibu yang memiliki peran ganda yang memiliki anak yang berjumlah 9 orang. Kesimpulan penelitian ini yaitu bahwa pekerja wanita yang memiliki peran ganda tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik sehingga mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Hera Wati Ramli, “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Burnout dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita; pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat wanita; dan pengaruh kelelahan kerja (*burnout*) terhadap kinerja perawat wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. Penelitian ini menggunakan metode cross sectional study bersifat survai analitik, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sample minimal size yang diolah dengan menggunakan program komputer SPSS. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 116 perawat wanita dan sampel sebanyak 86 orang. Data diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja perawat

wanita, ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat wanita, dan ada pengaruh yang signifikan antara burnout dengan kinerja perawat wanita di RSUD Ilagaligo Kabupaten Luwu Timur. Pada penelitian ini beban kerja adalah variabel yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat wanita di ruang rawat inap RSUD ILagaligo Kabupaten Luwu Timur.

Penelitian yang dilakukan oleh Riny Chandra dan Dodi Adriansyah (2017) “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Adapun Sampel yang digunakan adalah sebanyak 45 orang yang merupakan karyawan pada PT. Mega Auto Finance Cabang di Langsa. Analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda dan pembuktian hipotesis dengan menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil uji t variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Hasil uji statistik (uji F), secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Berdasarkan uji t dan F, maka hipotesis diterima.

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan Perbedaan**  
**Penelitian Terdahulu dengan Sekarang**

No	Item	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1.	Nama penulis dan Judul	Gabriel Grace Nauli (2018) "Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Jaya Textile Industry di Kabupaten Bandung (Studi Kasus Pada Karyawan Wanita di Divisi Spinning 4)"	"Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi di PT Madsumaya Indo Seafood"		
	Variabel Bebas (X)	Konflik Peran Ganda (X1) Stres Kerja (X2)	Konflik Peran Ganda (X1) Beban Kerja (X2) Stres Kerja (X3)	Konflik Peran Ganda (X1) Stres Kerja (X3)	Beban Kerja (X2)
	Variabel Terikat (Y)	Y (Kinerja Karyawan)	Y (Kinerja Karyawan)	Y (Kinerja Karyawan)	
	Lokasi Penelitian	Bandung (2018)	Gresik (2020)		
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknis Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	
2.	Nama penulis dan Judul	Siti Asyiah (2019) "Analisis Peran Ganda Pekerja Wanita di PPS Ketenagakerjaan Gresik".	"Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi di PT Madsumaya Indo Seafood"		
	Variabel Bebas (X)	Peran Ganda	Konflik Peran Ganda (X1) Beban Kerja (X2) Stres Kerja (X3)	Peran Ganda	
	Variabel Terikat (Y)		Y (Kinerja Karyawan)		
	Lokasi Penelitian	Gresik (2019)	Gresik (2020)	Gresik	
	Jenis Penelitian	Kualitatif	Kuantitatif		

	Teknis Analisis Data	Analisis wawancara	Analisis Regresi Linier Berganda		
3.	Nama penulis dan Judul	Hera Wati Ramli (2016) "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Rsud I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur"	"Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi di PT Madsumaya Indo Seafood"		
	Variabel Bebas (X)	Konflik Peran Ganda (X1) Beban Kerja (X2) Kelelahan Kerja (X3)	Konflik Peran Ganda (X1) Beban Kerja (X2) Stres Kerja (X3)	Konflik Peran Ganda (X1) Beban Kerja (X2)	Stres Kerja (X3)
	Variabel Terikat (Y)	Y (Kinerja Perawat Wanita)	Y (Kinerja Karyawan Wanita)	Y (Kinerja Karyawan Wanita)	
	Lokasi Penelitian	Luwu Timur (2016)	Gresik (2020)		
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknis Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	
4.	Nama penulis dan Judul	Riny Chandra dan Dody Adhansyah (2017) "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa"	"Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi di PT Madsumaya Indo Seafood"		
	Variabel Bebas (X)	Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2)	Konflik Peran Ganda (X1) Beban Kerja (X2) Stres Kerja (X3)	Beban Kerja (X2) Stres Kerja (X3)	Konflik Peran Ganda (X1)
	Variabel Terikat (Y)	Y (Kinerja Karyawan)	Y (Kinerja Karyawan)	Y (Kinerja Karyawan)	
	Lokasi Penelitian	Langsa	Gresik		
	Jenis Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknis Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	

Sumber: Diolah Sendiri 2020

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia salah satu bidang dari manajemen umum. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

#### **2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan manajemen dalam perusahaan. manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya menitikberatkan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian. Berikut ini pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2011:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat yang dibantu dengan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien.

#### **2.2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2011:21), sebagai berikut:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian



5. Pengadaan
6. Pengembangan
7. Kompensasi
8. Pengintegrasian
9. Pemeliharaan
10. Kedisiplinan
11. Pemberhentian

### **2.2.2. Konflik Peran Ganda**

#### **2.2.2.1. Pengertian Konflik Peran Ganda**

Menurut Robbins (2016:505) konflik adalah proses yang di mulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah mempengaruhi secara negatif atas sesuatu hal yang di pedulikan oleh pihak pertama. Simamora (2012:182) menyatakan, konflik adalah mekanisme psikologis dasar yang berpusat pada tujuan yang saling bertentangan.

Menurut Shein, dan Chen (2011:2) konflik peran ganda adalah adanya ketidaksesuaian antar peran dalam beberapa hal yang disebabkan oleh tekanan peran pekerjaan dan peran keluarga yang menjadi konflik. Maka yang dimaksud konflik secara umum adalah bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang negatif.

Konflik peran ganda dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan ke dalam peran keluarga. Konflik peran ganda biasa terjadi akibat lamanya jam kerja individu, sehingga waktu untuk keluarga berkurang.

### 2.2.2.2. Indikator Konflik Peran Ganda

Indikator konflik peran ganda yang dikemukakan oleh Shein, dan Chen (2011:24) yaitu:

#### 1. Konflik Berdasarkan Waktu (*Time-Based Conflict*)

Adalah waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk melaksanakan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Bentuk konflik ini secara positif berkaitan dengan:

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

#### 2. Konflik Berdasarkan Tekanan (*Strain-Based Conflict*)

Adalah tekanan dari salah satu peran yang dapat mempengaruhi kinerja peran lainnya. Dimana gejala tekanan, seperti:

- a. Ketegangan
- b. Kecemasan
- c. Kelelahan
- d. Karakter peran kerja
- e. Kehadiran anak baru
- f. Ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga

#### 3. Konflik Berdasarkan Perilaku (*Behavior-Based Conflict*)

*Behavior-Based Conflict*, di mana pola-pola tertentu dalam peran-perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya. Misalnya:

- a. Stereotip manajerial menekankan agresivitas
- b. Kepercayaan diri
- c. Kestabilan emosi
- d. Objektivitas.

Hal ini kontras dengan harapan citra dan perilaku seorang istri dalam keluarga, yang seharusnya menjadi pemberi perhatian, simpatik, nurturant, dan emosional.

Dengan demikian seseorang dapat mengharapkan bahwa para eksekutif perempuan lebih mungkin untuk mengalami bentuk konflik dari pada eksekutif laki-laki, sebagai perempuan harus berusaha keras untuk memenuhi harapan peran yang berbeda di tempat kerja maupun dalam keluarga.

### **2.2.3. Beban Kerja**

#### **2.2.3.1. Pengertian Beban Kerja**

Kelancaran aktivitas sebuah organisasi bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan pada sebuah organisasi. Pekerjaan memegang peranan terpenting dalam komponen organisasi. Hal ini disebabkan karena pekerjaan merupakan bukti konkrit dari keberadaan suatu organisasi. Di samping itu, pekerjaan juga merupakan alat atau media mewujudkan suatu tujuan organisasi.

Menurut Munandar (2010:383) Beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus pada waktu tertentu. Sehubungan dengan beban kerja seseorang yang bersifat mental dan fisik, maka setiap karyawan

mempunyai tingkat beban kerja yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan, yang dapat menyebabkan terjadi *over stress*, sebaliknya jika intensitas pembebanan yang terlalu rendah dapat menyebabkan timbulnya rasa bosan dan kejenuhan atau *understress* pada karyawan. Oleh karena itu perlu adanya keseimbangan tingkat intensitas pembebanan diantara kedua batas tersebut dan antara individu yang satu dengan yang lainnya berbeda.

Karyawan akan terganggu apabila beban yang diterima terlalu berat atau terlalu ringan/sedikit. Banyaknya karyawan dengan produktivitas sama maka akan mengakibatkan beban kerja terlalu ringan. Sedangkan, kekurangan tenaga kerja dengan pekerjaan yang banyak akan menyebabkan kelelahan fisik atau psikologis.

### 2.2.3.2. Jenis Beban Kerja

Beban kerja dapat dibedakan atas beban kerja ringan, sedang, dan berat. Pekerjaan yang memiliki beban kerja ringan yaitu pekerja kantor, dokter, perawat, guru, dan pekerja rumah tangga dengan menggunakan mesin. Pekerjaan yang memiliki beban kerja sedang adalah industri ringan, mahasiswa, buruh bangunan, petani, pekerja toko, dan pekerja rumah tangga tanpa menggunakan mesin. Sedangkan pekerjaan yang memiliki beban kerja berat adalah petani tanpa mesin, kuli angkat/angkut, pekerja tambang, tukang kayu tanpa mesin, tukang besi, penari dan atlet. Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017:22), terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya:

1. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja

yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.

2. Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

### **2.2.3.3. Indikator Beban Kerja**

Beberapa indicator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33), sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah seberapa jauh karyawan mampu memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Memnimalisir beban kerja karyawan dengan memberikan waktu kerja yang sesuai dengan SQP.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja untuk menyelesaikan volume pekerjaan harus sesuai sehingga dibutuhkan ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pada organisasi.

### **2.2.4. Stres Kerja**

#### **2.2.4.1. Pengertian Stres Kerja**

Menurut Daft (2014:309) Stres adalah adalah respons psikologis dan emosional dari seseorang individu terhadap pemicu eksternal yang memberikan tuntutan fisik atau psikologis pada individu tersebut dan menciptakan ketidakpastian serta kurangnya kontrol diri ketika hasil yang penting dipertaruhkan. Pemicu ini yang disebut

*stressor* menghasilkan kombinasi frustrasi (ketidakmampuan untuk mencapai tujuan, seperti ketidakmampuan untuk memenuhi tenggat waktu karena kurangnya sumber daya) dan kegelisahan (seperti rasa takut dihukum karena tidak dapat memenuhi tenggat waktu).

Menurut Robbins & Judge (2011: 368) stres kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan karyawan yaitu karena beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* karyawan tersebut.

Stres kerja pada dasarnya bersifat personal dan cenderung membawa efek negatif bila tidak adanya keseimbangan antara tekanan yang dihadapi karyawan dengan daya tahan mental didalam penyelesaian masalah tersebut. Teratasi atau tidaknya stres kerja tersebut, sangat dipengaruhi oleh persepsi individu yang mengalaminya. Respon yang akan timbul sangat besar dipengaruhi oleh penilaian kognitif tersebut. Tingkat stres yang optimal bahkan dibutuhkan agar membuat seorang selalu bersemangat dan termotivasi untuk berprestasi.

#### **2.2.4.2. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut Daft (2014:10), ada faktor penyebab stress kerja, antara lain: tuntutan pekerjaan dan tuntutan interpersonal.

##### **1. Tuntutan Pekerjaan**

Tuntutan pekerjaan adalah faktor pembuat stres yang berasal dari tugas yang harus dikerjakan oleh seseorang yang memegang pekerjaan tertentu. Beberapa jenis pengambilan keputusan cenderung membuat stres: keputusan yang

diambil dibawah tekanan waktu, atau yang memiliki konsekuensi yang serius, dan yang harus diambil dengan informasi yang tidak lengkap.

## 2. Tuntutan interpersonal

Tuntutan interpersonal adalah factor penyebab stress yang berhubungan dengan hubungan-hubungan diorganisasi. Meskipun pada beberapa kasus hubungan interpersonal dapat meringankan stres, hubungan ini juga dapat menjadi sumber stress ketika kelompok tersebut memberikan tekanan kepada individu atau ketika konflik terjadi diantara individu.

### 2.2.4.3. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins (2016:796) yaitu:

#### 1. Faktor intrinsik pekerjaan

Faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik, yang merupakan tuntutan tugas.

#### 2. Peran dalam organisasi

Tuntutan peran dalam suatu organisasi yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seorang sebagai fungsi dari peran tertentu.

#### 3. Hubungan di tempat kerja

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, yang menyangkut hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

#### 4. Pengembangan karir

Kurangnya keamanan kerja tentang kepemimpinan organisasi seperti terjadi pensiundini atau takut dipekerjakan lagi dan ketidaksesuaian status.

#### 5. Struktur dan iklim organisasi

Dalam pengambilan keputusan kurang melibatkan partisipasi karyawan.

#### 2.2.4.4. Manajemen Stres Kerja

Beragam teknik dapat membantu individu untuk mengatur stres. Diantara strategi-strategi dasar adalah strategi yang membant pegawai untuk tetap sehat: olahraga secara rutin, istirahat yang cukup, dan makan makanan yang menyehatkan.

Menurut Daft (2014:312) beberapa pendekatan proaktif yng dilakukan manajer untuk melawan tingkat stres yang makin tinggi ditempat kerja:

1. Menunjuk ruangan sunyi atau pusat meditasi dimana para pegawai dapat beristirahat sejenak dengan tenang kapanun mereka merasa perlu. Istirahat adalah investasi berharga dimana para pegawai dapat bekerja kembali dengan energi yang telah diperbarui dn perspektif yang segar.
2. Program kesehatan memberikan akses pada konsultasi gizi dan fasilitas olahraga.
3. Program penelitian onferensi dapat membantu orang-orang mengidentifikasi stress dan mengajari mereka mekanisme dalam menghadapi stres. Melatih manajer untuk mengenali sinyal peringatan adalah hal penting.
4. Intervensi manajer yaitu bos ikut terlibat jika ia melihat pegawainy yang bekerja terlalu keras atau yang menunjukkan tanda-tanda stress berlebih.
5. Inisiatif keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang diantaranya pilihan kerja fleksibel seperti *telecommuting* dan jam kerja yang fleksibel.

## **2.2.5. Kinerja**

### **2.2.5.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggung jawab seseorang tersebut dalam organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Sodikin (2017:130) Kinerja adalah suatu proses strategis, menyeluruh, dan terpadu dalam melakukan peninjauan dan pengevaluasian berkala terhadap kinerja masing-masing individu.

### **2.2.5.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Widodo, (2015:133) Kinerja dipengaruhi oleh Kualitas dan Kemampuan Pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

1. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal

yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)

2. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Mangkunegara, (2016:13) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Pekerjaan harus sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki seorang pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bisa menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa menunjukkan bagaimana tinggi rendahnya sebuah motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

Dari beberapa faktor di atas, diantaranya faktor internal antara lain: disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan optimal.

### **2.2.5.3. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2016:68), adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### 2.2.5.4. Indikator Kinerja

Menurut Abdullah, (2014:145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target – target tujuan organisasi.

Menurut Chishty (2010:12), ia berpendapat untuk mengukur apakah karyawan berkinerja baik pada pekerjaan mereka, pengukuran kinerja karyawan dapat bervariasi berdasarkan sifat pekerjaan, jenis organisasi dan sektor organisasi. Secara umum, kinerja diukur dari:

1. Ketepatan Waktu

Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan tertentu sesuai waktu yang telah ditentukan.

2. Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

3. Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan

4. Kualitas

Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

5. Mampu bekerja sama dengan orang lain.

### 2.2.5.5. Efek Kinerja

Menurut Umam (2010:101), beberapa efek dari adanya kinerja adalah:

1. Pencapaian target

Pada saat karyawan dan pimpinan bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target. Maka pada saat itu, energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

2. Loyalitas karyawan

Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. Semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, bila semakin buruk kinerja karyawan tersebut, akan semakin tinggi kebutuhan karyawan tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.



4. Promosi Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi karyawan.

5. Berperilaku Positif

Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

6. Peningkatan Organisasi

Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

## **2.6. Hubungan Antar Variabel**

### **1. Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja**

Menurut Bagger dan Andrew. (2012:474), Konflik Peran ganda berasal dari tanggung jawab kerja yang mengganggu tanggung jawab pada keluarga, begitupun sebaliknya. Misalnya seorang pekerja terlambat masuk kerja karena harus mengantar anaknya ke penitipan anak terlebih dahulu. Ketika seorang karyawan mengalami konflik peran ganda yang tinggi, akan mengakibatkan kinerjanya menurun. Sejalan dengan penelitian milik Nauli (2018), bahwa konflik peran ganda mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja. Maka hubungan konflik peran ganda dengan kinerja bersifat negatif.

### **2. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja**

Menurut Koesomowidojo (2017:19) adanya hubungan antara beban kerja terhadap kinerja sebagai berikut: apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan

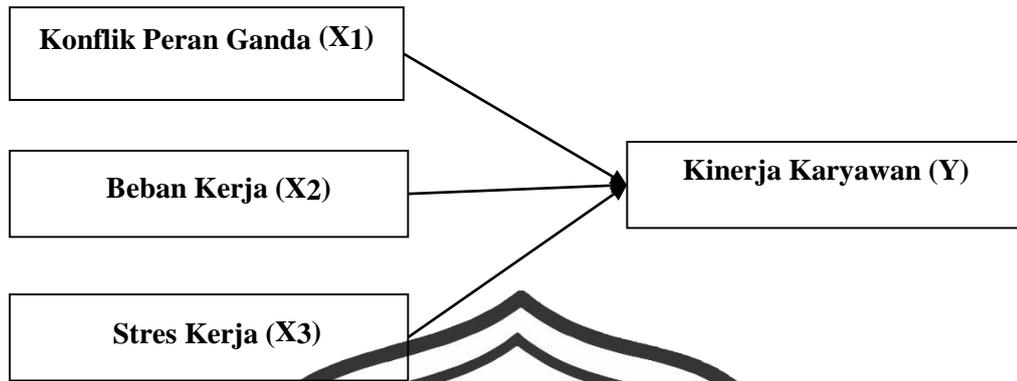
ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian milik Ramli (2016), bahwa beban kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan beban kerja dan kinerja bersifat negatif.

### **3. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja**

Menurut Robbins dan Judge, (2014:377) stress pada tingkat rendah sampai menengah mendorong tubuh untuk meningkatkan kemampuannya bereaksi. Individu yang demikian sering melakukan tugas secara lebih baik, tekun, atau cepat, namun terlalu banyak stress membebani seseorang dengan tuntutan yang tidak dapat dipenuhinya, sehingga menunjukan kinerja yang lebih rendah. Sejalan dengan penelitian milik Chandra dan Ardiansyah (2017), bahwa stress kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan kerja dan kinerja bersifat negatif.

#### **2.7. Kerangka Berfikir**

Berdasarkan teori-teori yang sudah dijelaskan, maka selanjutnya akan dikemukakan kerangka berfikir yang akan dijadikan sebagai acuan agar peneliti dapat menentukan arah agar hasil yang diteliti sesuai dengan tujuan penelitian. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan :  
 → : Secara Parsial

Gambar 2.1  
 Kerangka Berfikir

### 2.8. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah tujuan penelitian dalam penelitian ini, maka merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita bagian produksi PT Madsumaya Indo Seafood.
2. Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita bagian produksi PT Madsumaya Indo Seafood.
3. Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita bagian produksi PT Madsumaya Indo Seafood.