

## **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 orsinilatitas dari penelitian.

Penelitian yang menyerupai penelitian ini telah di lakukan oleh Muhammad Iqbal (2016) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Rumah Sakit Umum Daerah Manggala”. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala. Data yang digunakan penelitian ini yaitu melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis penelitian ini analisis statistik yang di gunakan adalah analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara peran ganda terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala.

Penelitian yang menyerupai penelitian ini telah di lakukan oleh Iswari Indra Rina (2017) dengan judul “Pengaruh Peran Ganda Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perempuan Di PT. Pharos Tbk kota semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran ganda, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan di PT. Pharos Tbk kota semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. data yang di

peroleh dengan cara kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan ketiga variabel bebas tersebut terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan di PT. Pharos Tbk kota semarang.

Penelitian yang menyerupai penelitian ini telah di lakukan oleh Indrawanti Anis (2019) dengan judul “Peran Ganda Dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Perempuan Pada Ukm Konveksi Batik Semarang 16”. Penelitian ini menggunakan metode diskriptif kualitatif. Subyek penelitian ini adalah perempuan yang bekerja pada Ukm Konveksi Batik Semarang 16 yang telah menikah. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode wawancara secara mendalam kepada subjek penelitian (in-depth interview). Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran ganda tidak selalu berjalan dengan baik dan seimbang. Produktivitas kerja dapat menurun karena ketidakseimbangan dua peran tersebut.

Penelitian yang menyerupai penelitian ini telah di lakukan oleh Lestari Indah Tanti (2019) dengan judul “Gender Dan Produktivitas Kerja”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Subyek penelitian ini adalah peran perempuan yang memiliki tugas dan tanggung jawab di dua konteks yakni pekerjaan rumah tangga dan bekerja mencari nafkah. Teknik pengumpulan data antara lain observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa perempuan bekerja sebagai pencari nafkah tambahan.

Penelitian yang menyerupai penelitian ini telah di lakukan oleh Tumbage Stevin (2017) dengan judul “Peran Ganda Ibu Rumah Tangga Dalam

Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Di Desa Allude Kecamatan Kolongan Kabupaten Talaud”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan informan ibu-ibu rumah tangga penjual kue dan pembuat minyak kelapa olahan berjumlah 8 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu dengan teknik analisis deskriptif. Hasil dari penelitian ini yaitu kesejahteraan keluarga meningkat.

**Tabel 2.1**  
**Tabel Perbedaan Dan Persamaan**  
**Penelitian Terdahulu Dengan Sekarang**

No	Peneliti	Peneliti Sekarang	Persamaan	Perbedaan
<b>1</b>	<b>Muhammad Iqbal (2016)</b> a. Judul : Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Rumah Sakit Umum Daerah Manggala.	<b>Siska Febriyanti (2020)</b> a. Judul : Analisis peran ganda dalam produktivitas tenaga kerja wanita di Pt. Pelindo III cabang gresik.		
	b. Variabel : Peran ganda dan stress kerja (X1), kinerja (Y) c. Teknik analisis : Statistik Regresi linier berganda	b. Variabel : peran ganda c. Teknik analisis : deskriptif kualitatif	Variabel : peran ganda	Teknik analisis yang digunakan
<b>2</b>	<b>Iswari Indra Rina (2017)</b> a. Judul Pengaruh Peran Ganda Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perempuan Di PT. Pharos Tbk kota Semarang.	<b>Siska Febriyanti (2020)</b> a. Judul : Analisis peran ganda dalam produktivitas tenaga kerja wanita di Pt. Pelindo III cabang gresik.		
	b. Variabel : Peran ganda dan stress kerja, motivasi kerja (X1), kinerja (Y)	b. Variabel : peran ganda c. Teknik analisis	Salah satu variabel yang	Teknik analisis yang

	c. Teknik analisis : Statistik Regresi linier berganda.	:deskriptif kualitatif	digunakan sama	digunakan
<b>3.</b>	<b>Indrawanti Anis (2019)</b> a. Judul : Peran Ganda Dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Perempuan Pada Ukm Konveksi Batik Semarang 16.	<b>Siska Febriyanti (2020)</b> a. Judul : Analisis peran ganda dalam produktivitas tenaga kerja wanita di Pt. Pelindo III cabang gresik.		
	b. Teknik analisis yang digunakan : deskriptif kualitatif. c. Objek penelitian : Ukm konveksi batik semarang 16.	b. Teknik analisis yang digunakan : deskriptif kualitatif. c. Objek penelitian : Pt. Pelindo III cabang gresik.	Teknik analisis yang digunakan	Objek penelitian
<b>4.</b>	<b>Lestari Indah Tanti (2019)</b> a. Judul : Gender Dan Produktivitas Kerja.	<b>Siska Febriyanti (2020)</b> a. Judul : Analisis peran ganda dalam produktivitas tenaga kerja wanita di Pt. Pelindo III cabang gresik.		
	b. Teknik analisis yang digunakan : deskriptif kualitatif. c. variabel : gender dan produktivitas kerja.	b. Teknik analisis yang digunakan : deskriptif kualitatif. c. variabel : peran ganda dan produktivitas kerja.	Teknik analisis yang digunakan	Variabel yang digunakan
<b>5</b>	<b>Tumbage Stevin (2017)</b> a. Judul Peran Ganda Ibu Rumah Tangga Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Di Desa Allude Kecamatan Kolongan Kabupaten	<b>Siska Febriyanti (2020)</b> a. Judul : Analisis peran ganda dalam produktivitas tenaga kerja		

	Talaud.	wanita di Pt. Pelindo III cabang gresik.		
	b. Metode yang digunakan : kualitatif c. Subyek Penelitian : Ibu rumah tangga yang berjualan kue di desa Allude kecamatan kolongan kabupaten talaud.	b. Metode yang digunakan : kualitatif c. Subyek Penelitian : Pekerja perempuan yang memiliki peran ganda di Pt. Pelindo III cabang gresik.	Metode yang digunakan	Subyek Penelitian

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wilson (2012:6) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Orang yang melaksanakan aktivitas tersebut adalah manajer sumber daya manusia, yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi.

Pengertian sumber daya manusia cenderung mengarah pada pengertian yang sempit yaitu pengertian manusia dalam organisasi. Dalam praktik, istilah sumber daya manusia khususnya yang berada dalam organisasi lebih sering disebut dengan istilah “personalia”. Sehingga dalam praktek pengertian manajemen sumber daya manusia lebih sering disebut dengan istilah manajemen personalia.

### **2.2.1.1 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **1. Pengadaan Sumber Daya Manusia**

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.

#### **2. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Setelah mengikuti tahap seleksi, para karyawan baru yang diterima akan mengikuti pelatihan untuk menyetarakan pengetahuan antara teori dan praktek ke pekerjaan mereka.

#### **3. Pemberian kompensasi**

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.

#### 4. pengintegrasian

Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian. Yang dimaksud pengintegrasian adalah mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian mencakup, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan.

#### 5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, biasanya memiliki kinerja yang baik.

##### **2.2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal itu berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan *ass the right man in the right place and right man in the right job.*

3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dalam perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal .
10. Mengatur pensiunan, pemberhentian dan pesangonnya.

### **2.2.2 Pengertian Peran Ganda**

Peran adalah yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyesuaikan diri dengan keadaan. Wanita bekerja menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka diantara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Semakin banyak sekarang pasangan suami istri yang memilih untuk sama-sama bekerja, hal ini sejalan dengan kesempatan yang semakin besar untuk para wanita bekerja dan berkarir diluar rumah seiring dengan semakin banyaknya tuntutan naspek-aspek lainnya dalam kehidupan berkeluarga dan bermasyarakat. Motivasi yang mendasari seorang wanita untuk memilih bekerja diluar rumah bukan hanya sekedar untuk membantu mencukupi kebutuhan nafkah atau aspek ekonomi saja, seorang wanita yang bekerja juga



ingin mengembangkan aspek kepribadiannya melalui pekerjaan dan karirnya dengan menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang sudah didapatnya dari pendidikan formal dan informalnya (Melly :2008).

Ada tiga peran wanita pada zaman sekarang ini yaitu (Alexandra Dewi dalam buku Melly, 2008) :1 ) Sebagai istri, 2) Sebagai ibu,3) Sebagai Wanita karir. Peran ganda wanita sebagai istri, ibu dan sebagai pekerja atau wanita karir menuntut upaya ekstra dari si wanita agar dapat menjalankan peran-peran tersebut secara seimbang dan optimal. Seorang wanita harus bisa menjadi seorang yang super, sukses di dalam keluarga sebagai diri sendiri, istri, ibu, domestik manager dan sukses juga diluar rumah sebagai ibu bekerja, wanita karir ataupun anggota organisasi kemasyarakatan lainnya.

Fenomena wanita karir telah terjadi baik di negara maju maupun negara berkembang (Yang *et. al* :99). Konsekuensinya bagi wanita karir adalah adanya dua peran sekaligus dalam waktu bersamaan, yang menimbulkan keterkaitan antara pekerjaan dengan keluarga, sehingga menimbulkan peran ganda. Terjadinya tekanan dalam pemenuhan kebutuhan dalam dua ranah tersebut berakibat timbulnya konflik peran-peran yang terjadi antara pekerjaan dengan keluarga yang disebut konflik kerja-keluarga (*work family conflict*).

Peran ganda perempuan (di ranah domestik atau publik), belum sepenuhnya dapat diterima di masyarakat yang sebagian besar mempunyai pola pemikiran patriarki, karena itu implikasinya adalah hal tersebut akan mampu menciptakan terjadinya pergeseran nilai dan fungsi dalam keluarga, yaitu berupa perubahan struktur fungsional dalam kehidupan keluarga, seperti: pola

pembagian tugas dalam keluarga yang meliputi : penggunaan waktu dan kegiatan untuk keluarga, urusan mengelola rumah tangga, menyeimbangkan peran pekerjaan di masing-masing ranah, kegiatan sosial ekonomi, pengembangan diri, dan pemanfaatan waktu luang dalam kegiatan kemasyarakatan di lingkungannya.

### **2.2.3 Pengertian Konflik Peran Ganda**

Menurut Robbins (2016:305) 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. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik secara umum adalah bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang negatif.

Konflik peran ganda merupakan konflik yang terjadi secara simultan akibat dari adanya tekanan dari dua atau lebih peran 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. Dengan kata lain, peran-peran yang ada pada seseorang bisa menuntut pelaksanaan peran secara simultan (Utaminingsih 2017:45).

Menurut Greenhaus dan Buttel dalam (Utaminingsih 2017:45) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai 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 di karenakan tuntutan untuk berpartisipasi dalam peranan yang lain. Peran ganda dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari

pekerjaan ke dalam peran keluarga. konflik peran ganda bisa terjadi akibat lamanya jam kerja individu, sehingga waktu untuk keluarga berkurang, adanya tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan.

Tenaga kerja atau buruh perempuan baik yang sudah maupun belum keluarga kebanyakan berasal dari golongan ekonomi lemah yang secara umum identik dengan kemiskinan dan juga tingkat pendidikan yang rendah, maka mau tidak mau mereka ditempatkan pada pekerjaan yang tidak memerlukan keahlian atau keilmuan khusus pada suatu bidang tertentu, sehingga tenaga kerja atau buruh perempuan tersebut hanya dapat mengandalkan keterampilan yang mereka miliki.

#### **2.2.3.1 Dimensi Konflik Peran Ganda**

Konflik peran ganda bisa di klasifikasikan menjadi tiga dimensi yaitu :

1. *Time based conflict*, yaitu konflik yang disebabkan oleh tekanan waktu, karena waktu yang dimiliki digunakan untuk memenuhi peran tertentu mengakibatkan kesulitan untuk memenuhi peran yang lainnya. Bentuk konflik ini secara positif berkaitan dengan :
  - a. Jumlah jam kerja
  - b. Lembur
  - c. Tingkat kehadiran
  - d. Ketidakteraturan shift
  - e. Kontrol jadwal kerja
2. *Strain based conflict*, yaitu konflik yang disebabkan oleh ketegangan atau tekanan atau kerancuan peran oleh suatu peran yang mengganggu peran yang

lain (tekanan kerja dan keluarga). Terjadi tekanan dari salah satu peran 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. *Behaviour based conflict*, yaitu kesulitan dalam perubahan perilaku yang diakibatkan dari suatu peran ke peran yang lain.

*Time – based conflict*, yaitu konflik pekerjaan – keluarga yang terjadi pada saat individu harus mempunyai banyak bentuk peran yang bermacam-macam, sebagai pekerja, atasan dan sebagai bawahan. Masing-masing peran ini menentukan tuntutan waktu, energi dan komitmen dari masing-masing pribadi individu.

Kossek dalam (Utaminingsih 2017:49) mengemukakan model dua dimensi dari ketegangan pekerjaan yang mengetengahkan struktur untuk memahami bahwa ketidak-mampuan untuk merelokasikan waktu dan energi akan mempengaruhi hubungan konflik pekerjaan dengan konflik keluarga.

Ketidakeimbangan tuntutan waktu antara pekerjaan dengan keluarga dapat memunculkan konflik kerja-keluarga, konflik yang terjadi karena jam kerja yang relatif panjang, waktu kerja yang tidak fleksibel dan aktivitas lembur kerja dapat membuat individu tersebut kurang bisa memenuhi tuntutan keluarga secara

maksimal, sehingga menimbulkan terjadinya konflik antara pekerjaan dengan keluarga.

Berdasarkan faktor tersebut, konflik pekerjaan-keluarga memiliki konsekuensi banyak, yaitu mencakup hasil non-kerja meliputi: kepuasan hidup, kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga dari pegawai.

*Strain Based Conflict*, konflik yang disebabkan oleh tekanan atau ketegangan yang disebabkan karena seharian bekerja, sehingga mengalami kelelahan yang pada akhirnya menyulitkan untuk melakukan pekerjaan dalam keluarga yang dapat memicu tekanan darah meningkat, kecemasan, kelelahan emosional sehingga cepat marah bahkan depresi.

Blood dalam (Utaminingsih 2017:51) menyatakan bahwa konflik pada dasarnya akan dialami oleh setiap individu apabila ia dihadapkan pada dua hal atau lebih yang bertentangan dan dia diharuskan untuk membuat pilihan (*internal conflict*).

Perempuan cenderung mendapat tekanan pekerjaan yang lebih berat dibandingkan laki-laki (seperti : diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, *superwoman syndrom*, devaluasi usia pada pekerjaan yang menuntut penampilan fisik dan keterampilan tertentu) sehingga perempuan kurang mendapatkan suatu kesempatan yang lebih luas baik dalam perencanaan dan pengembangan karirnya.

*Behind Based Conflict*, konflik karena tekanan pola perilaku dari suatu perilaku pada peran yang sedang dijalankan tidak sesuai dengan harapan perilaku pada peran yang lainnya. Misalnya : seorang manajer dituntut bersikap agresif

dan obyektif, tetapi di sisi lain, perannya sebagai ibu rumah tangga dituntut untuk bersikap lemah lembut dan hangat kepada keluarganya. Sehingga sebagai ibu rumah tangga ia mampu memberikan kenyamanan pada seluruh anggota keluarga. Apabila seseorang tidak bisa menyesuaikan peran yang berbeda maka akan mengalami konflik antar peran dalam berperilaku di lingkungan kerja yang terbawa ke dalam lingkungan keluarga.

Tekanan pekerjaan maupun tekanan keluarga dapat bersumber dari ketidak selarasan antara kebutuhan seseorang dengan lingkungan keluarga dan lingkungan pekerjaan yang dihadapinya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuannya seseorang akan mengalami tekanan perilaku. Biasanya tekanan akan menjadi kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya terus menerus. Disadari atau tidak, mampu atau tidaknya dalam mengelola interaksi diri dengan lingkungan dalam bereprilaku akan berpengaruh terhadap terciptanya gesekan-gesekan akibat perbedaan ide atau pendapat, yang mampu menjadi benih awal munculnya konflik.

Menurut Utaminingsih (2017:55) aspek konflik peran ganda diantaranya :

- a. Masalah pengasuhan anak
- b. Bantuan pekerjaan rumah tangga
- c. Komunikasi dan interaksi dengan keluarga
- d. Alokasi waktu untuk bekerja
- e. Penentuan prioritas antara pekerjaan dan keluarga
- f. Tekanan atau tuntutan karir pada keluarga

### **2.2.3.2 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Konflik Peran Ganda**

Faktor - faktor penyebab konflik peran menurut Utamingsih (2017:47) diantaranya adalah :

1. Permintaan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
2. Stress yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain, diikurangi dari kualitas hidup dalam peran tersebut.
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 tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Menurut Aminah Ahmad dalam Utaminingsih (2017:53) bahwa penyebab terjadinya konflik kerja-keluarga di klasifikasikan menjadi tiga yaitu :

#### **1. Faktor pekerjaan yang meliputi :**

- a. Tipe pekerjaan
- b. Komitmen waktu kerja
- c. Peran yang berlebihan
- d. Fleksibilitas pekerjaan

#### **2. Faktor keluarga yang meliputi :**

- a. Jumlah anak
- b. Tahap siklus hidup
- c. Keterlibatan keluarga
- d. Pengaturan pengasuhan anak

### **3. Faktor diri sendiri yang meliputi :**

- a. Nilai-nilai peran kehidupan
- b. Orientasi peran gender
- c. Locus of control
- d. Prefeksionis

#### **2.2.3.3 Bentuk – bentuk konflik peran ganda**

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

##### **1. Konflik Antar Peran**

Konflik antar peran 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.

##### **1. Konflik Dalam Peran**

Konflik dalam peran 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 rumit.

##### **2. Konflik Peran Itu Sendiri**

Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut.



#### 2.2.3.4 Indikator-Indikator konflik peran ganda

Menurut Netmeyer dalam Rahmawati (2015), indikator *work family conflict* adalah :

1. Tekanan pekerjaan (*work demand*)

Hal ini mengacu pada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu dari pekerjaan seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu pekerjaan.

2. Tekanan Keluarga (*family demand*)

Tekanan keluarga mengacu pada tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas seperti menjaga rumah tangga dan menjaga anak.

Konflik pekerjaan keluarga menurut Boles dalam Rosita (2012) indikator indikatornya adalah :

1. Tekanan kerja
2. Banyaknya tuntutan tugas
3. Kurangnya kebersamaan keluarga
4. Sibuk dengan pekerjaan
5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga konflik keluarga-pekerjaan.

Menurut Frone dalam Rosita (2012) indikator-indikator konflik peran ganda adalah :

1. Tekanan sebagai orang tua
2. Tekanan perkawinan
3. Kurangnya keterlibatan sebagai istri
4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

## 5. Campur tangan pekerjaan

### 2.2.4 Dukungan Sosial pada Wanita Karir

Menurut Qasan dalam (Utaminingsih 2017:59) bahwa konteks dukungan pada perempuan yang berkarir, yang lebih dikenal dengan wanita karir adalah perempuan sebagai pengemban peran reproduktif sekaligus produktif, tetapi tidak diikuti oleh negosiasi dan komitmen untuk peran-peran tradisional-reproduktif sosial dalam rumah tangga yang menyebabkan perempuan memiliki peran ganda, yang berdampak pada terjadinya beban ganda. Tekanan akibat peran ganda menyebabkan wanita karir rentan untuk mengalami konflik peran ganda atau konflik kerja-keluarga.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Utaminingsih yang menjelaskan bahwa wanita yang bekerja masih dibebani tanggung jawab untuk mengurus segala urusan rumah tangga dengan baik, sebagai konsekuensinya sebagai isteri sekaligus ibu, hal ini yang menyebabkan bahwa wanita bekerja rentan mengalami *work family conflict* dibandingkan pria.

Dukungan sosial merupakan suatu proses sosial, emosional, kognitif dan perilaku yang terjadi dalam hubungan pribadi, dimana individu merasa mendapat bantuan dalam melakukan penyelesaian atas masalah yang dihadapi (akibat dari peran ganda). dukungan sosial merupakan hasil dari hubungan interpersonal yang didalamnya berisi pemberian bantuan yang melibatkan aspek-aspek yang terdiri dari informasi, perhatian emosi, penilaian dan bantuan instrumental yang diperoleh individu melalui interaksi dengan lingkungannya. dukungan sosial

memiliki manfaat emosional atau efek perilaku bagi penerimannya, sehingga dapat membantu individu dalam mengatasi atau menyelesaikan masalahnya.

Menurut Cropanzano & Mitchell dalam (Utaminingsih 2017:60) menjelaskan bahwa dukungan sosial dapat dikaji dari bentuk dukungan, yaitu terdiri dari:

a. Dukungan emosional

Dukungan yang berupa perilaku memberikan bantuan dalam bentuk sikap memberikan perhatian (empati), cinta dan kepercayaan. Dukungan sosial ini diimplementasikan pada sikap menghargai, mempercayai, peduli dan tanggap terhadap individu yang didukungnya. Dukungan sosial inilah yang seringkali muncul pada interaksi sosial antar individu.

b. Dukungan instrumental

Dukungan yang berupa bantuan nyata dalam bentuk merespon kebutuhan yang bersifat khusus, seperti : fasilitas pelayanan, fasilitas dan sarana pendukung, serta bantuan finansial sebagai sarana untuk mempermudah tercapainya tujuan orang yang di dukungnya.

c. Dukungan informatif

Dukungan yang berupa informasi, saran, nasehat atau berupa *feedback* bagi individu yang didukungnya dalam mencari jalan keluar dalam berbagai solusi untuk pemecahan masalahnya.

d. Dukungan penilaian atau penghargaan diri

Dukungan yang berupa penilaian yang berisi penghargaan positif, dorongan untuk maju atau persetujuan terhadap ide sehingga mampu

menumbuhkan jati diri maupun gagasan atau perasaan percaya diri yang tinggi pada individu yang didukungnya.

Berdasarkan sumber dukungan, dukungan sosial ada tiga macam yaitu : dari pasangan hidup (suami atau istri) serta keluarga, rekan kerja dan atasan. Dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat mereduksi beban berupa tekanan atau tuntutan yang diterima dalam pekerjaan, sedangkan dukungan sosial dari pasangan hidup, yaitu suami atau istri dan keluarga lebih berperan pada dukungan emosional. Sehingga individu yang tidak mendapat dukungan sosial dalam lingkungan keluarganya akan merasa sangat tertekan, yang pada akhirnya akan memicu terjadinya konflik kerja-keluarga.

#### **2.2.5 Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan rasio output terhadap input sumber daya yang digunakan juga dapat diartikan sebagai rasio antara output terhadap input sumber daya yang dipakai (Sulaeman, 2014).

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Sedangkan pengertian produktivitas menurut beberapa ahli, seperti menurut Departemen Tenaga Kerja RI (Ardana, 2012:269) suatu institusi resmi milik pemerintah yang berkompeten terhadap persoalan ketenaga kerjaan memberikan pengertian tentang produktivitas itu dari berbagai sudut, sebagai berikut:

1. *Dari sudut filosofis.* Produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.
2. *Dari sudut teknis.* Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dan keseluruhan sumber daya yang dipengaruhi (*input*).
3. *Dari sudut ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas* dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas dikatakan sebagai perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (*input*).

Dari pengertian-pengertian tersebut diatas, secara umum produktivitas dapat dikatakan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan.

Sedangkan produktivitas kerja (tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran tenaga kerja per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu, maka hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan akan berkaitan erat dengan efektivitas dan efisiensi, yang dimana menunjukkan tingkat kemampuan pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu tingkat produktivitas kerja setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi dan bisa juga rendah tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalani tugasnya.

### **2.2.5.1 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan dambaan setiap organisasi baik pemerintah maupun non pemerintah. Namun untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang tinggi, banyak faktor yang mempengaruhinya. Sinungan (2009:560) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah antara lain :

1. Manusia
2. Modal
3. Metode proses
4. Lingkungan organisasi (internal)
5. Produksi
6. Lingkungan negara (eksternal)
7. Lingkungan internasional maupun regional

Sedangkan menurut pendapat Kuna wijaya (Ardana 2012:270) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap dan etika kerja
5. Motivasi
6. Gizi dan kesehatan
7. Tingkat penghasilan
8. Jaminan sosial

9. Lingkungan dan iklim kerja

10. Teknologi dan manajemen.

Jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah lama bekerja (Nainggolan et,al (2012), Wirawan, et,al(2014), & Pamungkaset,al (2017)). seseorang dalam bekerja adalah lama bekerja. Semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuanmelakukan pekerjaan semakin meningkat. Pengalaman seseorang melaksanakan pekerjaan secara terus menerus mampu meningkatkan kedewasaan teknisnya. Masa kerja adalah tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Ada beberapa yang menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan dan sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu / usia kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

#### **2.2.5.2 Pengukuran Produktivitas**

Produktivitas secara umum dapat diukur dengan berbagai ukuran dibawah ini yakni:

a.) Produktivitas parsial merupakan perbandingan antara output dengan salah satu input saja. Pengukuran jenis ini biasa digunakan dalam mengukur produktivitas tenaga kerja yakni menunjukkan rata-rata output per tenaga kerja (Avenzora ,2008) dalam (Rakhmadi, 2010).

b) Produktivitas total faktor merupakan perbandingan antara output dengan beberapa input secara serentak. hubungan tersebut dinyatakan dalam rasio dari indeks output terhadap indeks input agregat, jika rasio meningkat berarti lebih banyak output dapat diproduksi menggunakan jumlah input tertentu atau sejumlah output dapat diproduksi dengan menggunakan lebih sedikit input (Avenzora, 2008) dalam (Rakhmadi, 2010).

### **2.2.5.3 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di instansi. produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

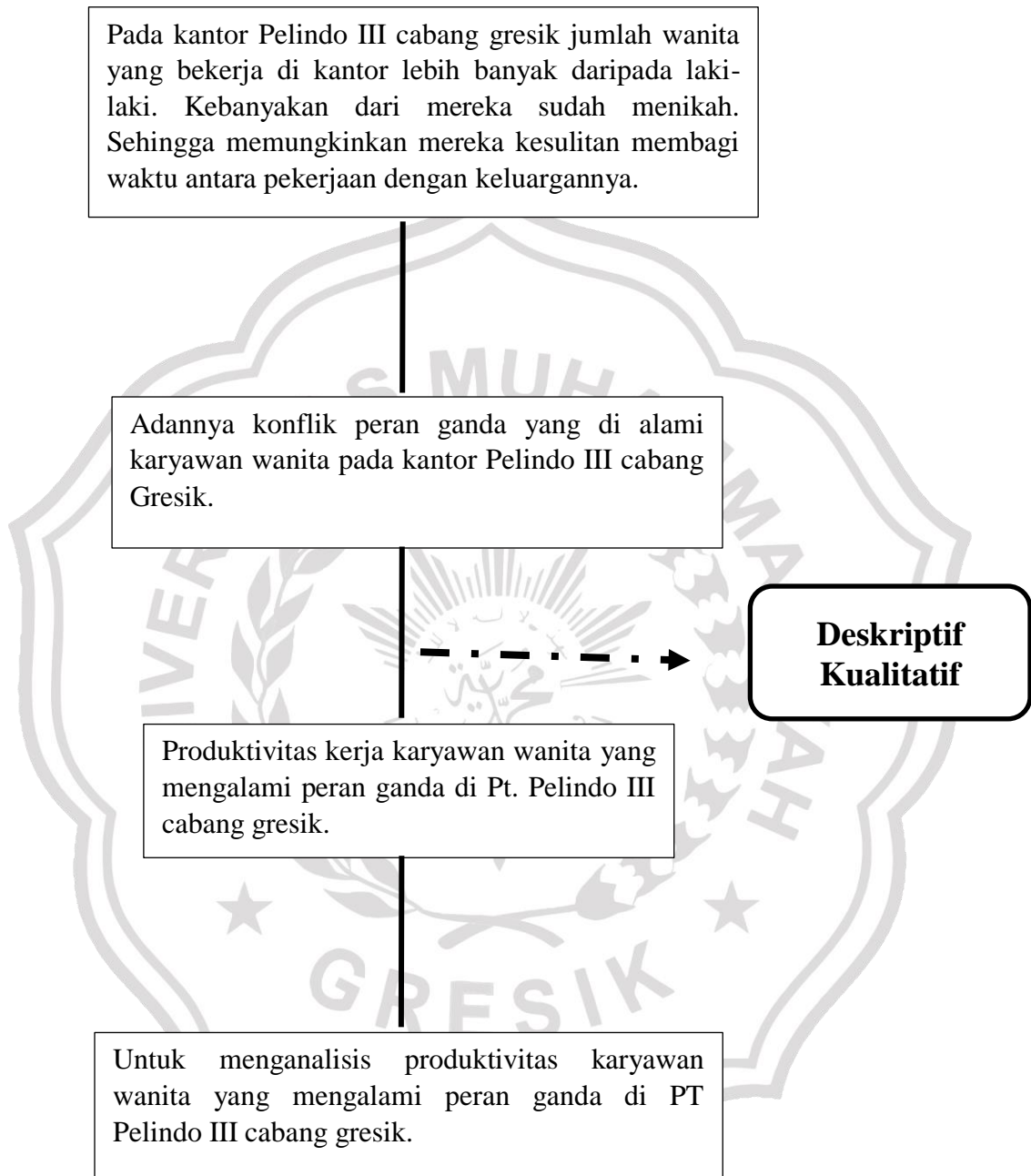
Menurut Sutrisno (2011:104) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja ★
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hasil kerja pegawai tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.



### 2.3 Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir