

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah suatu penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, manfaat adanya penelitian terdahulu yaitu dapat dijadikan sebagai bahan masukan serta perbandingan bagi peneliti. Penelitian terdahulu juga dapat digunakan sebagai bahan inspirasi bagi penelitian selanjutnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang berjudul, “Pengaruh Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening” oleh (Komariyah et al., 2021). Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan metode deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 130 orang yang berlokasi di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa kemunculan peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita yang juga berdampak pada beban kerja.

Penelitian lain yang telah dilakukan berjudul “Analisis Peran Ganda Dan Lingkungan Kerja Terhadap Dosen Perempuan Di Kabupaten Sumbawa” oleh (Fatma, 2020). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, dokumentasi dan observasi. Populasi penelitian ini sebanyak 142 orang. Berdasarkan penelitian tersebut, diketahui bahwa kemunculan peran ganda tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Penelitian lain juga dilakukan dengan judul “Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Pada Karyawan Perempuan” (Pratiwi & Betria, 2021). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan metode pengumpulan data yang

digunakan yaitu kuesioner. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa adanya peran ganda berkaitan erat dengan stress kerja. Ketika konflik peran ganda yang dialami seseorang cukup tinggi maka akan berdampak pada stress kerja. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya, Jika konflik peran ganda rendah maka stress kerja yang dialami juga rendah.

Penelitian sejenis juga dilakukan oleh (Saputra et al., 2020) dengan judul “Hubungan Peran Ganda Dan Stress Kerja Perawat Wanita Di Pelayanan Rumah Sakit”. Penelitian ini menggunakan metode literatur naratif yang bersumber dari empat database. Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang erat antara peran ganda dengan stress kerja.

Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh (Trisna Dewi Burhanuddin, Herman Sjahruddin, 2018) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja”. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory survey* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 49 orang di PT. Bank Mega Tbk. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa adanya peran ganda mempengaruhi kinerja pegawai, contoh pengaruh tersebut seperti stress kerja.

Penelitian lain yang serupa juga dilakukan oleh (Sofana et al., 2021) dengan judul “Dampak Peran Ganda Wanita Karir Pada Masa Pandemic Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Wanita Karir Yang Bekerja Di Bank Jateng, Bank Mandiri Dan Bank BNI Kabupaten Magelang”. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel yang digunakan sebanyak 70 responden. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa

peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan, konflik yang mendasari peran ganda meliputi kecemasan dan stress kerja.

Penelitian sejenis juga dilakukan oleh (Widiyanto & Sanusi, 2021) dengan judul “Konflik Peran Ganda Dan Manajemen Stress Kerja Karyawan Wanita Di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk”. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa konflik peran ganda yang dialami karyawan mampu mendorong karyawan untuk melakukan manajemen stress sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Penelitian lain juga telah dilakukan oleh (Rizqi & Santoso, 2022) dengan judul “Peran Ganda Wanita Karir Dalam Manajemen Keluarga”. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan paradigma fenomenologi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa peran ganda wanita menimbulkan konflik dunia kerja dan keluarga akan tetapi mereka dapat mengelola manajemen keluarga dan manajemen diri dengan baik.

Penelitian sejenis juga telah dilakukan oleh (Utaminingsih, 2019) dengan judul “Dampak Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Dan Komitmen Dosen Wanita Pejabat Structural”. Pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan jumlah sample sebanyak 60 orang informan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa peran ganda menimbulkan beberapa konflik diantaranya seperti stress kerja akibat tekanan waktu di kantor.

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

No.	Peneliti	Peneliti Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1.	Komariyah, Dedeh (2021) a. Judul: Pengaruh peran ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening	Nama: Yuzza Laivo Classis Mehanusa a. Judul: Analisis Manajemen Konflik Peran Ganda Karyawan Perempuan di PT. Petrokopindo Cipta Selaras		
	b. Teknik analisis: Partial Least Square c. Variabel: Skala Interval (Peran ganda, stress kerja, beban kerja dan kinerja pegawai)	b. Teknik analisis: Kualitatif deskriptif c. Variabel: <i>Purposive Sampling</i> (peran ganda)	Salah satu variabel yang digunakan sama	Teknik analisis
2.	Fatma, Ramla (2020) a. Judul: Analisis Peran Ganda Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Dosen Perempuan di Kabupaten Sumbawa	Yuzza Laivo Classis Mehanusa a. Judul: Analisis Manajemen Konflik Peran Ganda Karyawan Perempuan di PT. Petrokopindo Cipta Selaras		
	b. Metode Penelitian: Kuantitatif c. Informan: Dosen Perempuan	b. Metode penelitian: Kualitatif c. Informan: Karyawan Perempuan	Informan	Metode Penelitian
3.	Pratiwi, Tri Yulian (2021) a. Judul: Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja pada Karyawan Perempuan	Yuzza Laivo Classis Mehanusa a. Judul: Analisis Manajemen Konflik Peran Ganda Karyawan Perempuan di PT. Petrokopindo Cipta Selaras		
	b. Teknik Pengumpulan data: Kuisisioner	b. Teknik Pengumpulan data: Wawancara	Salah satu variabel yang	Teknik Pengumpulan data

	c. Variabel: Stress Kerja dan Konflik Peran ganda	c. Variabel: Peran ganda dan manajemen konflik peran ganda	digunakan sama	
4.	Saputra, Muhammad Ganda (2020) a. Judul: Hubungan Peran Ganda dan Stress Kerja dengan Kinerja Perawat Wanita di Pelayanan Rumah Sakit	Yuzza Laivo Classis Mehanusa a. Judul: Analisis Manajemen Konflik Peran Ganda Karyawan Perempuan di PT. Petrokopindo Cipta Selaras		
	b. Metode: Tinjauan literatur c. Variabel: peran ganda	b. Metode: Kualitatif c. Variabel: Peran ganda dan manajemen konflik peran ganda	Variabel yang digunakan sama	Metode Penelitian
5.	Burhanuddin, Trisna Dewi (2018) a. Judul: Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja	Yuzza Laivo Classis Mehanusa a. Judul: Analisis Manajemen Konflik Peran Ganda Karyawan Perempuan di PT. Petrokopindo Cipta Selaras		
	b. Metode: <i>Explanatory Survey</i> c. Variabel: Konflik Peran ganda, stress, Kerja, dan Kinerja karyawan	b. Metode: Kualitatif c. Variabel: Peran ganda dan manajemen konflik peran ganda	Salah satu variabel yang digunakan sama	Metode Penelitian
6.	Sofana, Fira (2021) a. Judul: Peran Ganda Wanita Karir Pada Masa Pandemi <i>Covid-19</i> Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Wanita Karir Yang Bekerja di Bank Jateng, Bank Mandiri, dan Bank BNI Kabupaten Magelang	Yuzza Laivo Classis Mehanusa a. Judul: Analisis Manajemen Konflik Peran Ganda Karyawan Perempuan di PT. Petrokopindo Cipta Selaras		

	<p>b. Metode analisis data: Uji validitas, uji reliabilitas dan uji regresi linier</p> <p>c. Sample: <i>Purposive sampling</i></p>	<p>b. Metode analisis data: Kualitatif deskriptif</p> <p>c. Sample: <i>Purposive Sampling</i></p>	<p>Teknik Sample yang digunakan</p>	<p>Metode analisis data</p>
7.	<p>Widianto, Arif (2021)</p> <p>a. Judul: Konflik Peran Ganda dan Manajemen Stress kerja Karyawan Wanita di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk</p>	<p>Yuzza Laivo Classis Mehanusa</p> <p>a. Judul: Analisis Manajemen Konflik Peran Ganda Karyawan Perempuan di PT. Petrokopindo Cipta Selaras</p>		
	<p>b. Teknik analisis data: <i>Structural Equation Model</i></p> <p>c. Variabel: Konflik peran ganda, Manajemen stress kerja, Kinerja karyawan dan dukungan sosial</p>	<p>b. Teknik analisis data: Kualitatif deskriptif</p> <p>c. Variabel: Peran ganda, dan manajemen konflik peran ganda</p>	<p>Salah satu variabel yang digunakan sama</p>	<p>Teknik analisis data</p>
8.	<p>Rizqi, Maulidyah Amalina &amp; Subhan Adi Santoso</p> <p>a. Judul: Peran Ganda Wanita Karir Dalam Manajemen Keluarga</p>	<p>Yuzza Laivo Classis Mehanusa</p> <p>a. Judul: Analisis Manajemen Konflik Peran Ganda Karyawan Perempuan di PT. Petrokopindo Cipta Selaras</p>		
	<p>b. Metode Penelitian: Kualitatif</p> <p>c. Metode Keabsahan data: Member Check</p>	<p>b. Metode Penelitian: Kualitatif</p> <p>c. Metode Keabsahan data: Triangulasi</p>	<p>Metode penelitian</p>	<p>Metode keabsahan data</p>
9.	<p>Utaminingsih, Alifiulahtin (2019)</p> <p>a. Judul: Dampak Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap</p>	<p>Yuzza Laivo Classis Mehanusa</p> <p>a. Judul: Analisis Manajemen Konflik Peran Ganda Karyawan</p>		

	Motivasi dan Komitmen Dosen Wanita Pejabat Struktural	Perempuan di PT. Petrokopindo Cipta Selaras		
	b. Metode Penelitian: Kualitatif c. Metode Pengumpulan data: Studi Pustaka, Observasi, dokumentasi dan wawancara	b. Metode Penelitian: Kualitatif c. Metode Pengumpulan data: Wawancara	Metode penelitian	Terdapat metode pengumpulan data yang berbeda

## 2.2 Tinjauan Pustaka

### 2.2.1 Peran Ganda

#### 1. Pengertian Peran Ganda

Peran ganda (*work family conflict*) merupakan dua peran yang harus dilaksanakan dalam waktu yang bersamaan, yang berdampak pada adanya keterkaitan antara pekerjaan dengan keluarga sehingga memicu munculnya peran ganda (Utaminingsih, 2022). Peran ganda diartikan sebagai suatu peran yang harus dijalankan pada saat yang bersamaan, dimana peran tersebut tidak hanya satu peran saja melainkan dua peran sekaligus. Baik itu peran sebagai pegawai dalam lingkungan kantor dan juga peran sebagai ibu rumah tangga yang telah berkeluarga. Dua peran tersebut merupakan suatu peran yang telah dipilih oleh seorang pegawai wanita, dimana mereka merasa mampu untuk menjalankannya.

Peran ganda merupakan dua pekerjaan yang harus dilakukan dalam kurun waktu yang bersamaan. Peran tersebut berupa peran wanita sebagai istri dan

orangtua yang baik bagi keluarganya, menjadi rekan keluarga bagi suami yang dapat dijadikan tempat bertukar pikiran, serta peran wanita sebagai makhluk sosial yang dapat berinteraksi dengan dunia kerja serta lingkungannya (Wahyudi et al., 2019).

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa peran ganda merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan secara bersamaan, dimana terdapat dua peran yang berbeda yang harus dilakukan. Peran yang pertama yaitu peran Wanita sebagai ibu dan istri yang harus mampu mengurus segala kebutuhan keluarga serta peran Wanita yang harus mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar sebagai karyawan.

## **2. Ciri Peran Ganda**

Peran ganda dapat dilihat berdasarkan ciri-ciri yang jelaskan menurut (Utaminingsih,2022:97) yaitu:

- a. Seorang wanita yang aktif melakukan berbagai kegiatan-kegiatan yang berada di luar rumah (ranah publik) guna memperoleh suatu kemajuan pada tingkat ekonomi dan aktualisasi diri.
- b. Bentuk kegiatan yang dilakukan peran ganda merupakan suatu kegiatan dalam bentuk profesional yang membutuhkan keterampilan dan keahlian tertentu berdasarkan jenis bidang yang ditekuni. Bidang tersebut dapat berupa bidang ilmu pengetahuan, pertahanan keamanan, politik, pemerintahan, ekonomi dan pendidikan.
- c. Kegiatan atau bidang yang ditekuni adalah bentuk pekerjaan yang telah disesuaikan dengan keahlian dan kompetensinya, serta dapat memperoleh



pendapatan berupa uang sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

### **3. Faktor yang mempengaruhi peran ganda**

Faktor yang mempengaruhi peran ganda merupakan penyebab yang mempengaruhi maraknya pekerja perempuan di Indonesia. Menurut (Rizqi & Santoso, 2022) mengklasifikasikan faktor peran ganda sebagai berikut:

#### **a. Faktor Ekonomi**

Faktor ekonomi merupakan suatu permasalahan yang paling banyak mendorong seorang wanita untuk terjun ke dalam dunia pekerjaan. Kurang terpenuhinya kebutuhan pokok sehari-hari akibat dari pendapatan suami yang masih di bawah rata-rata membuat wanita ikut berpartisipasi dalam membantu menstabilkan perekonomian keluarga. Selain itu, rasa ingin memperoleh uang tambahan juga menjadi pemicu banyaknya peran ganda.

#### **b. Faktor Aktualisasi**

Seorang wanita pekerja juga dapat di dorong oleh rasa kepuasan dari dalam diri. Tingkat Pendidikan yang tinggi, mempunyai keterampilan serta kecakapan yang baik membuat seorang wanita merasa dirinya perlu bekerja di dunia luar. Apabila kepuasan diri seseorang telah terpenuhi maka akan memunculkan rasa senang tersendiri.

#### **c. Faktor pendidikan**

Pada faktor ini, alasan lain yang mendorong wanita untuk terus bekerja di luar adalah adanya tingkat Pendidikan. Seorang wanita yang memiliki tingkat

Pendidikan semakin tinggi, secara otomatis akan merubah pola berpikirnya. Seorang wanita yang lulusan sebagai sarjana, seringkali lebih memilih untuk melanjutkan karirnya di dunia luar. Hal tersebut dikarenakan banyaknya wawasan dan pengalaman selama masa perkuliahan membuat wanita tergiring untuk menjadi wanita karir. Selain itu, dewasa ini banyak wanita berpendidikan yang merasa kurang puas jika hanya menjadi ibu rumah tangga saja.

d. Faktor Sosial

Pada faktor ini, berkaitan erat dengan adanya perubahan zaman yang semakin hari semakin maju. Perubahan zaman tersebut berdampak pada pola pikir wanita untuk memilih bekerja, bukan hanya sebagai ibu rumah tangga. Seringkali, alasan wanita untuk bekerja bukan hanya berdasarkan faktor ekonomi saja akan tetapi juga sebagai bentuk peningkatan status sosial.

Menurut Rozalinda dalam (Samsidar, 2019) mengatakan bahwa tinggi keterlibatan perempuan bekerja diantaranya:

a. Kebutuhan finansial

Kebutuhan ekonomi keluarga merupakan salah satu faktor utama yang membuat kebanyakan perempuan untuk masuk ke dalam dunia pekerjaan guna menambah penghasilan keluarga. Semakin kompleksnya kebutuhan rumah tangga, membuat suami istri harus sama-sama saling bekerja untuk dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari. Adanya desakan kondisi ekonomi tersebut seringkali membuat perempuan tidak ada pilihan lain selain membantu sang suami mencari nafkah.

b. Kebutuhan sosial relasional

Pada sisi lain dari perempuan terdapat suatu kebutuhan akan penerimaan sosial, dalam dunia pekerjaan hal tersebut dapat terpenuhi karena dengan melakukan pekerjaan maka ada identitas sosial yang akan diperoleh melalui komunitas kerja.

c. Kebutuhan aktualisasi diri

Melakukan suatu pekerjaan seseorang dapat menemukan makna hidup. Dengan berkarya, berkreasi, mengekspresikan diri, mengembangkan diri, membagikan ilmu dan pengalaman, menemukan sesuatu, menghasilkan sesuatu serta mendapatkan penghargaan, penerimaan, prestasi adalah bagian dari proses penemuan dan pencapaian pemenuhan diri melalui profesi atau pun karir.

Bekerja merupakan suatu pilihan yang banyak diambil oleh para perempuan di zaman sekarang terutama dengan makin terbukanya kesempatan yang sama pada perempuan untuk meraih jenjang karir yang tinggi.

Sejalan dengan pendapat tersebut, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi peran ganda yaitu (Nasekhah, 2019):

- a. Menambah pendapatan keluarga, terutama jika pendapatan suami relatif kecil,
- b. Memanfaatkan berbagai keunggulan (pendidikan, keterampilan) yang dimilikinya yang diharapkan oleh keluarganya,
- c. Menunjukkan eksistensi sebagai manusia (aktualisasi diri) bahwa ia mampu berprestasi dalam kehidupan masyarakat,
- d. Untuk memperoleh status atau kekuasaan lebih besar di dalam kehidupan keluarga.

## 2.2.2 Konflik Peran Ganda

### 1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda merupakan suatu permasalahan yang berasal dari diri sendiri, konflik tersebut biasanya yang bersumber dari ketidakmampuan seseorang untuk menselaraskan antara kebijakan keluarga dengan peraturan yang diberikan di perusahaan tempat ia bekerja. Menurut (Utaminingsih, 2022) Pengertian konflik peran ganda diartikan sebagai suatu konflik yang terjadi akibat dari kemunculan tekanan dari beberapa peran yang dijalannya atau juga berasal dari pekerjaan dari satu peran yang seringkali bertentangan dengan peran yang lain. Konflik peran ganda juga dapat timbul akibat adanya tekanan yang dirasakan pekerja wanita baik tekanan di keluarga maupun tekanan di tempat bekerja. Menurut (Utaminingsih 2022:49) mengklasifikasikan konflik peran ganda menjadi tiga dimensi yaitu :

a. *Time based conflict* (Konflik waktu)

Adalah konflik yang berasal dari waktu, seorang pekerja wanita tidak dapat melaksanakan dua pekerjaan secara bersamaan. Misalnya ketika bekerja seseorang diharuskan untuk fokus untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Begitu juga dengan ketika menjalankan peran sebagai istri dan orang tua dirumah, pekerja wanita akan merasa kesulitan ketika diharuskan melakukan pekerjaan ketika berada di rumah.

b. *Strain based conflict* (Konflik ketegangan)

Adalah konflik yang berasal dari adanya ketegangan dari satu perannya yang membuat seseorang merasa kesulitan untuk dapat menjalankan peran yang lainnya.

c. *Behavior based conflict* (Konflik perilaku)

Adalah konflik yang berasal dari perbedaan perilaku yang diharapkan dari peran yang satu dengan peran yang lainnya. Seperti contoh pekerja wanita yang memiliki jabatan dalam pekerjaannya akan bersifat bijaksana, tegas dan objektif. Akan tetapi sikap dan perilaku tersebut tidak dapat diterapkan ketika berada di rumah bersama keluarga.

## 2. Faktor Penyebab Konflik Peran Ganda

Faktor penyebab konflik peran ganda merupakan suatu permasalahan yang akan memicu adanya ketegangan. Seseorang yang mengalami konflik peran ganda secara otomatis akan merasakan ketegangan. Kemunculan konflik peran ganda akan berdampak pada kondisi fisik dan psikologis seseorang, seperti merasa bersalah, stress yang berlebih, perasaan gelisah dan kepenatan.

Faktor penyebab konflik peran ganda dikemukakan oleh (Utaminingsih,2022:47) bahwa penyebab konflik pekerjaan dan keluarga dapat diklasifikasikan menjadi tiga diantaranya:

- a. Adanya permintaan waktu terhadap satu peran yang bercampur dengan pengambilan peran yang lainnya
- b. Kemunculan stress yang dialami oleh satu peran yang berdampak pada peran yang lainnya
- c. Kemunculan kecemasan dan kelelahan yang dipengaruhi oleh faktor ketergantungan dari satu peran yang berdampak pada mempersulit peran yang lainnya

Sedangkan menurut (Iswari & Pradhanawati, 2018) juga mengemukakan pendapatnya terkait faktor-faktor penyebab peran ganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Tuntutan waktu agar dapat menjalankan dua peran sekaligus secara bersamaan
- b. Kemunculan permasalahan dari satu peran yang berdampak pada peran yang lainnya.
- c. Banyaknya tekanan yang dirasakan akibat tuntutan peran yang menimbulkan perasaan cemas dan kelelahan.
- d. Ketidaksiuaian dalam manajemen waktu, ketika satu peran memperoleh waktu yang lebih lama dibanding peran yang lainnya.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Ahmad dalam (Utaminingsih, 2022) faktor penyebab konflik peran ganda yaitu:

- a. Faktor keluarga yang antara lain:
  - 1) Jumlah banyaknya anak yang dimiliki
  - 2) Tahapan siklus hidup
  - 3) Keterlibatan keluarga
  - 4) Pengaturan pengasuhan anak
- b. Faktor pekerjaan yang antara lain:
  - 1) Tipe pekerjaan yang ditekuni
  - 2) Komitmen waktu bekerja
  - 3) Peran yang berlebihan
  - 4) Fleksibilitas pekerjaan
- c. Faktor dalam diri sendiri yang antara lain:

- 1) Nilai peran dalam hidup
- 2) Orientasi peran gender
- 3) *Locus of control*
- 4) Perfeksionis

Pendapat lain juga dikemukakan oleh (Hapsari, 2019) menjabarkan faktor penyebab konflik peran ganda, yaitu:

- a. Permintaan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
- b. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.

### **3. Bentuk-bentuk konflik peran ganda**

Bentuk-bentuk konflik peran ganda merupakan suatu konflik yang seringkali memicu pekerjaan peran ganda. Menurut (Utaminingsih,2022:53) terdapat beberapa bentuk konflik peran ganda diantaranya:

- a. Konflik antar peran (*Inter Role Conflict*)

Konflik antar peran merupakan konflik yang muncul karena seseorang menghadapi peran ganda, hal tersebut terjadi dikarenakan seseorang memainkan banyak peran dalam waktu sekaligus, dan beberapa peran tersebut memiliki harapan yang bertentangan serta tanggungjawab yang berbeda.

- b. Konflik dalam peran (*Intra Role Conflict*)

Konflik dalam peran merupakan konflik yang terjadi karena seseorang yang berbeda-beda menentukan sebuah peran dan menuntut adanya rangkaian

harapan peran yang berbeda beda, sehingga tidaklah mungkin bagi seorang individu untuk dapat menduduki peran tersebut. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit.

c. Konflik peran itu sendiri (*Person Role Conflict*)

Konflik peran itu sendiri merupakan suatu konflik yang dapat terjadi apabila seseorang melanggar persyaratan nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut.

Sedangkan Berdasarkan pendapat Greenhaus dan Beutell dalam (Retnowati et al., 2020) mengklasifikasikan bentuk konflik peran ganda menjadi tiga yaitu:

- a. Konflik berdasarkan waktu
- b. Konflik berdasarkan tekanan
- c. Konflik berdasarkan perilaku

### 2.2.3 Konflik pekerjaan dan keluarga

Konflik pekerjaan dan keluarga seringkali menjadi beban tersendiri bagi pekerja wanita. *Work interfering with family (WIF)* dapat diartikan sebagai pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga (Sulistiowati & Komati, 2021). Konflik pekerjaan dan keluarga seringkali terjadi ketika kehidupan rumah tangga seseorang bertabrakan dengan tugas pokok serta tanggungjawabnya di tempat bekerja. Salah satu contohnya seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tupoksi hariannya, serta menyelesaikan pekerjaan tambahan/lembur. Selain itu, terdapat tuntutan kehidupan rumah tangga yang cukup mengusik seseorang untuk menyempatkan waktunya untuk menyelesaikan



pekerjaan atau kegiatan yang berkaitan erat dengan keberlangsungan kariernya. Hal tersebut, dapat dilihat seperti banyaknya waktu yang dicurahkan untuk menjalankan pekerjaan menghalangi seseorang untuk menjalankan kewajibannya di rumah atau urusan keluarga, mencampuri urusan pekerjaan. Salah satu contoh hal yang menghalangi pekerjaan yaitu seperti merawat dan menjaga anak yang sakit akan mengganggu individu tersebut untuk datang ke tempat kerja.

#### **2.2.4 Konflik peran ganda terhadap kinerja**

Keluarga dan pekerjaan merupakan dua hal yang paling krusial. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya kedua hal tersebut individu dapat menghabiskan sebagian besar waktunya. Keluarga dan pekerjaan, keduanya tidak dapat dipisahkan dan saling berkaitan dengan pemenuhan hidup seseorang. Melalui pekerjaannya, individu bukan hanya dapat mengubah lingkungan namun juga dirinya sendiri memperkaya dan menumbuhkan hidup dan semangatnya. Sementara itu, berinteraksi dengan keluarga yang menjadi *human society* seringkali dihubungkan dengan kasih sayang yang mana seseorang dapat mengembangkan diri dan memperoleh kasih sayang guna pemenuhan dirinya, serta merupakan tempat yang penting bagi sebuah kebahagiaan dan harapan (Widiyanto & Sanusi, 2021). Konflik yang terjadi pada peran ganda seringkali berkaitan dengan terjadinya benturan-benturan antara peran sebagai ibu rumah tangga dan karyawan di tempat wanita bekerja. Karyawan wanita yang telah menikah dan yang mempunyai anak memiliki peran ganda yang cukup berat. Berdasarkan hal tersebut, tanggung jawab yang dipikul oleh perempuan pekerja lebih berat dari pada perempuan yang belum menikah.

## 2.2.5 Produktivitas Kerja

### 1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas kerja juga diibaratkan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran (Baiti et al., 2020). Sedangkan menurut (Andika Rindi, 2019) produktivitas kerja merupakan bentuk efisiensi penggunaan sumber daya manusia berdasarkan keluaran. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu indikator yang seringkali melibatkan antara sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, menunjukkan produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalui standar yang ditetapkan. Produktivitas Kerja adalah dimana produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien dan efektif (Wibowo, 2018). Faktor Pendidikan, Kesehatan, motivasi kerja, disiplin, lingkungan, teknologi informasi, prestasi dan keterampilan merupakan beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja seseorang (Handoko) dalam (Baiti et al., 2020)

Sehingga, dapat diketahui bahwa produktivitas kerja merupakan suatu hasil yang diperoleh oleh individu berdasarkan proses kerja yang telah dilakukan individu tersebut selama menjalani suatu pekerjaan.

### 2. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja sumber daya manusia beragam, Produktivitas kerja merupakan *output* yang dihasilkan oleh seseorang yang bersumber dari pelaksanaan pekerjaan yang ditekuninya. Agar dapat mengetahui seberapa besar produktivitas kerja seseorang, maka perlu diperhatikan indikator kerja. Berikut ini merupakan indikator kerja menurut (Anggraini, 2020):

- a. Kemampuan karyawan menjadi profesionalisme dalam bekerja. Seorang karyawan diberikan pelatihan keterampilan guna sebagai pembekalan dalam upaya penyelesaian tugas-tugasnya.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai. Kegiatan ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.
- c. Semangat kerja berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja. Semangat mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri. Pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan. Tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membuat sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat. Begitu harapan akan berdampak untuk memiliki keinginan seorang karyawan meningkatkan kemampuan.
- e. Mutu Berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya. Meningkatkan mutu bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan pengaruhnya produktivitas perusahaan meningkat.

- f. Efisiensi Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja.

## **2.2.6 Manajemen Konflik**

### **1. Pengertian Konflik**

Konflik adalah suatu keadaan yang ditimbulkan akibat munculnya ketidaksetujuan yang menimbulkan pertentangan antara kedua belah pihak atau lebih terkait dengan sesuatu hal yang dilakukan/kerjakan (Rusdiana,2019:68). Kemunculan konflik juga seringkali terjadi dalam suatu organisasi. Banyaknya orang yang ikut terlibat dalam suatu hal seringkali memicu perbedaan pendapat yang mana akhirnya berakhir dengan berbagai macam konflik. Konflik dalam suatu organisasi adalah suatu bentuk interaksi yang terjadi antara dua individu atau lebih yang saling berhubungan dan bergantung antar satu dan lainnya akan tetapi dikarenakan ada perbedaan pendapat mereka dapat terpisahkan.

### **2. Macam Konflik**

Konflik sosial dapat dibedakan berdasarkan jenis konfliknya, Menurut (Rusdiana,2019:73) mendeskripsikan macam-macam konflik menjadi berikut ini:

#### **a. Konflik Antar Pribadi**

Konflik antar pribadi merupakan suatu konflik yang berkaitan dengan individu itu sendiri. Konflik ini seringkali terjadi karena adanya berbagai macam perbedaan, dan ketidaksesuaian antar individu. Keinginan yang kuat antar individu untuk tetap mempertahankan apa yang di yakini benar merupakan salah satu pemicu konflik ini muncul.

b. Konflik Antar Etnik

Banyaknya suku budaya yang ada, dimana budaya yang satu dengan yang lainnya memiliki berbagai kebudayaan yang berbeda dan beragam disesuaikan dengan adat istiadat masing-masing daerah seringkali juga dapat memicu konflik. sesuatu hal yang dianggap baik dan sacral oleh suatu suku belum tentu hal tersebut dapat diterima oleh semua kalangan, perbedaan-perbedaan tersebut memunculkan ketidakcocokan sehingga menimbulkan pertentangan bagi individu yang lainnya.

c. Konflik Antar Agama

Agama merupakan sesuatu hal yang bersifat mutlak yang tidak dapat dibandingkan satu dengan yang lain. Sifat mutlak tersebutlah yang seringkali menimbulkan konflik, baik konflik yang terjadi antar agama yang sama maupun beda agama.

d. Konflik Antar Golongan atau Kelas Sosial

Konflik ini merupakan suatu pertikaian yang bersifat vertikal, yaitu konflik yang terjadi dikarenakan adanya perbedaan kelas sosial, seperti kelas sosial atas dan bawah. Pada konflik jenis ini biasanya terjadi akibat adanya perbedaan kepentingan antara kelas atas dan kelas bawah.

e. Konflik Antar Negara

Konflik jenis ini merupakan suatu konflik yang terjadi antara dua negara atau bahkan lebih. Hal yang menjadi pemicu konflik jenis ini ialah adanya

perbedaan tujuan, serta pemaksaan kehendak suatu negara terhadap negara yang lain.

### **3. Faktor Penyebab Terjadinya Konflik**

Banyaknya perbedaan antar individu seringkali menimbulkan berbagai macam konflik, berikut ini merupakan beberapa faktor penyebab terjadinya konflik yaitu (Rusdiana, 2019):

- a. Perbedaan fisik
- b. Perbedaan Pola Kebudayaan
- c. Perbedaan Status Sosial
- d. Perbedaan Kepentingan

### **4. Strategi Menghadapi Konflik**

Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk menghadapi konflik yang terjadi, seperti yang dikemukakan oleh (Rusdiana,2019:156) yaitu:

- a. *Contending*
- b. *Problem solving*
- c. Mengalah
- d. Diam
- e. Menarik diri

### **5. Metode Menghadapi Konflik**

Metode dalam menghadapi konflik dapat dibedakan menjadi berbagai macam cara seperti yang dikemukakan oleh (Rusdiana.2019:158) yaitu:

- a. Konsiliasi

- b. Mediasi
- c. Arbitrasi
- d. Paksaan
- e. Mengendorkan/mengurangi ketegangan

## **6. Pengertian Manajemen Konflik Organisasi**

Manajemen konflik adalah sekumpulan reaksi yang berorientasi pada proses yang mengarah pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar serta cara dalam mempengaruhi suatu kepentingan dan keinginan interpretasi (Rusdiana,2019:169). Manajemen konflik merupakan suatu bentuk langkah yang diperoleh oleh pelaku maupun pihak lain dalam rangka untuk mengarahkan pertikaian kearah hasil tertentu sehingga memperoleh hasil yang lebih positif dan telah melewati proses mufakat bersama. Menurut komarudin konflik adalah kemunculan keinginan yang diakibatkan oleh berbagai tindakan yang berlawanan, dalam artian lain konflik merupakan kemunculan perbedaan pendapat antar individu satu dengan individu yang lain, organisasi satu dengan yang lain atau kelompok satu dengan yang lain.

Sehingga, berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa manajemen konflik merupakan suatu cara yang dilakukan untuk dapat mengolah konflik yang terjadi dalam suatu organisasi menjadi lebih bersifat positif sehingga menimbulkan efektivitas organisasi.

## **7. Tujuan Manajemen Konflik**

Tujuan manajemen konflik merupakan guna mempertahankan kerja sama menjadi lebih kooperatif antar sesame. Berikut ini merupakan tujuan manajemen konflik menurut (Rusdiana,2019:171) diantaranya:

- a. Sebagai bentuk pencegahan konflik guna meminimalisir kemunculan konflik yang lebih tinggi
- b. Untuk penyelesaian konflik guna mengakhiri perilaku kekerasan melalui mufakat bersama
- c. Untuk mengelola konflik guna sebagai pembatas dan menghindari kekerasan dengan cara mendorong perubahan perilaku yang lebih baik bagi pihak yang terlibat
- d. Guna memperoleh resolusi konflik yang baik guna menyelesaikan penyebab konflik yang terjadi dengan cara membangun hubungan baru
- e. Melakukan transformasi konflik guna menyelesaikan sumber konflik sosial dan politik

## **8. Manfaat Manajemen Konflik dalam Organisasi**

Menurut Rusdiana mengklasifikasikan berbagai manfaat manajemen konflik menjadi berikut ini:

- a. Keterampilan yang dapat memproses informasi
- b. Sebagai sarana penentu pekerjaan
- c. Sebagai media manajer dalam menyelesaikan konflik



## 9. Strategi Manajemen Konflik

Menurut (Rusdiana,2019:173) mengatakan bahwa untuk memecahkan suatu konflik dapat dilakukan melalui berbagai hal diantaranya sebagai berikut:

a. *self help* adalah suatu Tindakan yang dilakukan oleh satu orang dan bersifat destruktif. Langkah yang dapat dilakukan melalui *self help* ini diantaranya yaitu:

- 1) Keluar dari tekanan
- 2) Menghindar
- 3) Mencari dukungan
- 4) *Unilateral action*

b. *Join Problem Solving* adalah melakukan kontrol terkait hasil yang telah diperoleh oleh suatu individu atau kelompok. Langkah-langkah yang dapat dilakukan pada strategi ini yaitu:

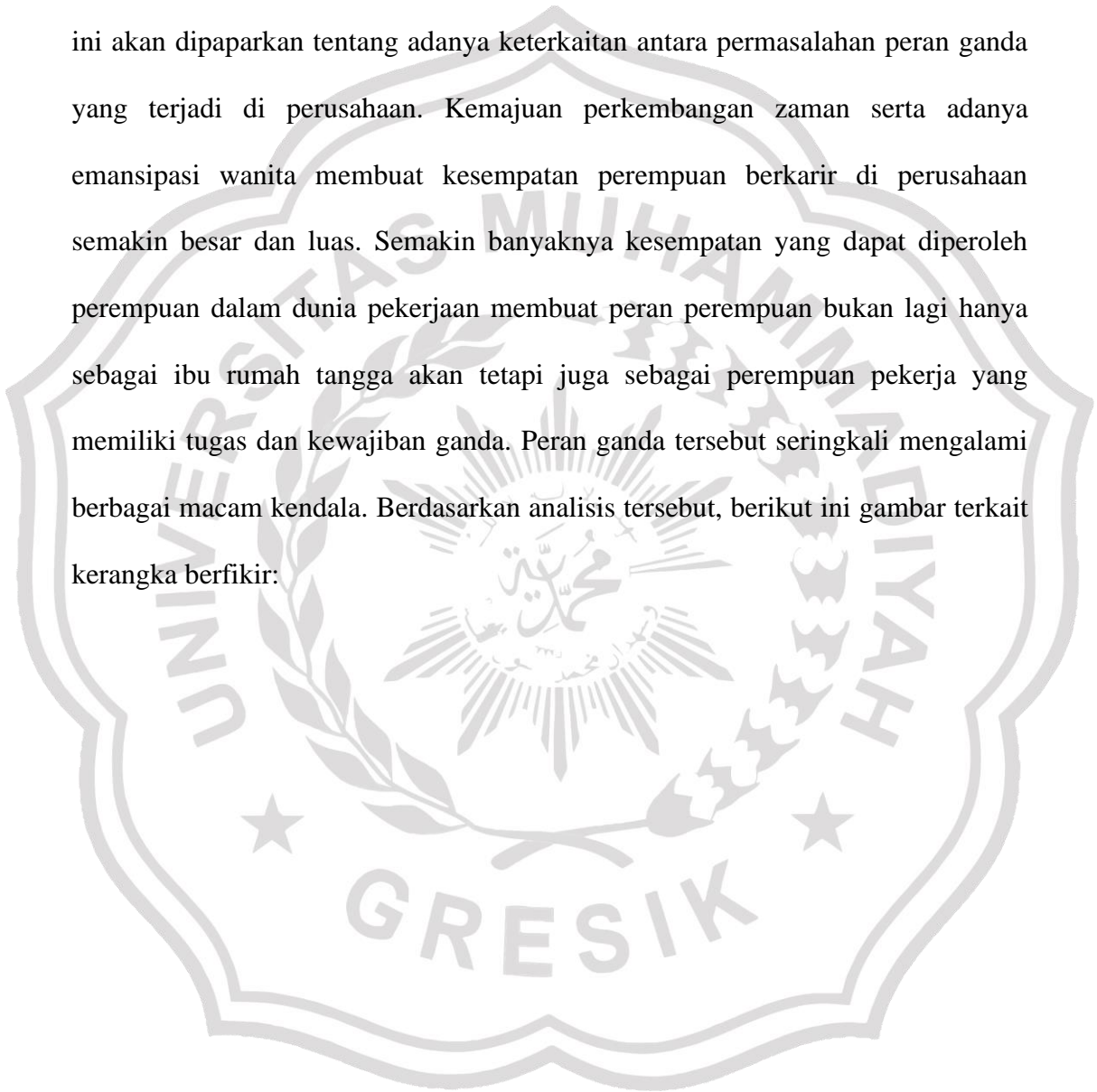
- 1) Melakukan identifikasi kepentingan
- 2) Melakukan penilaian terhadap kepentingan
- 3) *Third-Party assistance and support*

### 2.2.7 Kerangka Berfikir

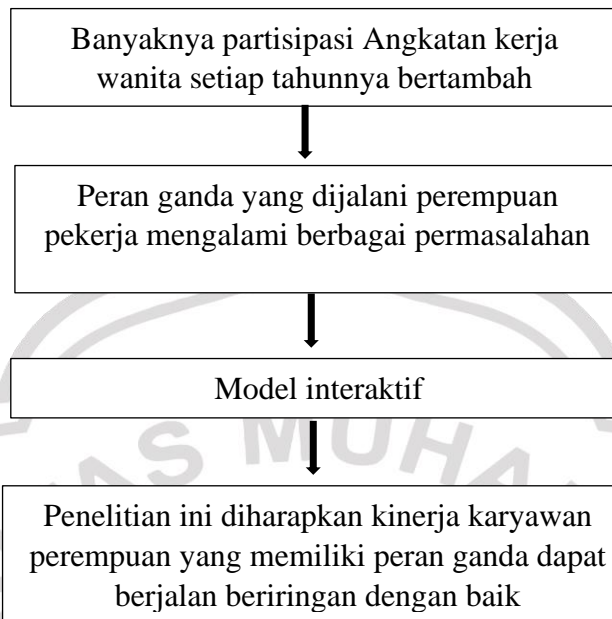
Kerangka berfikir merupakan suatu rangkaian kerangka yang menggambarkan tentang berbagai macam konsep-konsep yang akan diteliti. Menurut Sugiyono, 2021:96 mengatakan bahwa kerangka berfikir adalah sintesia yang berkaitan erat antar variabel yang telah disusun berdasarkan berbagai teori yang telah dideskripsikan. Kerangka berfikir dalam suatu penelitian hendaknya jelas. Ketidak jelasan konsep dalam suatu penelitian akan menimbulkan pengertian atau persepsi yang berbeda dengan yang dimaksud oleh peneliti. Berdasarkan hal tersebut, perlu kejelasan konsep yang dipakai dalam suatu penelitian. Konsep

penelitian merupakan suatu kesatuan pengertian tentang suatu hal atau persoalan yang perlu dirumuskan.

Kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah melakukan analisis terkait dengan peran ganda yang terjadi di PT. Petrokopindo Cipta Selaras. Pada penelitian ini akan dipaparkan tentang adanya keterkaitan antara permasalahan peran ganda yang terjadi di perusahaan. Kemajuan perkembangan zaman serta adanya emansipasi wanita membuat kesempatan perempuan berkarir di perusahaan semakin besar dan luas. Semakin banyaknya kesempatan yang dapat diperoleh perempuan dalam dunia pekerjaan membuat peran perempuan bukan lagi hanya sebagai ibu rumah tangga akan tetapi juga sebagai perempuan pekerja yang memiliki tugas dan kewajiban ganda. Peran ganda tersebut seringkali mengalami berbagai macam kendala. Berdasarkan analisis tersebut, berikut ini gambar terkait kerangka berfikir:



**Bagan 2.1**  
**Kerangka Berfikir Penelitian**



Sumber: Data diolah Peneliti (2022)