

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada bab ini penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu, konflik peran ganda (*work-family conflict*) dan stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita. sehingga, dalam kajian pustaka ini mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel-variabel permasalahan tersebut. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen didasari sebagai suatu seni karena seni itu sendiri memiliki beberapa fungsi, diantaranya untuk mewujudkan tujuan yang nyata dengan cara memberikan manfaat, sedangkan pengertian manajemen sebagai suatu ilmu dikarenakan ilmu mempunyai fungsi untuk menerangkan serta menjelaskan secara rinci dan mudah dimengerti tentang berbagai macam fenomena atau kejadian sehingga kajian tersebut dapat memberikan penjelasan yang benar-benar konkrit dan jelas.

Malayu S.P Hasibuan (2013:25) menyatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kemudian definisi manajemen menurut oleh T. Hani Handoko (2013:10), manajemen adalah Bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Menurut Marry Coulter dalam Ratna Saraswati (2014:35) *Management* (Manajemen) adalah ilmu dan seni yang mempelajari tentang koordinasi dan pengawasan aktivitas-aktivitas tertentu agar aktivitas tersebut selesai dengan efisien dan efektif. Manajemen sebagai ilmu disusun melalui proses pengkajian yang panjang oleh para ilmuwan bidang manajemen dengan pendekatan ilmiah yang ditujukan untuk menghasilkan *output* yang baik dari hasil *input* yang lebih sedikit.

Menurut Prawirosentono dan Primasari (2014:6) Manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang berkaitan dengan rangkaian aktivitas terpadu untuk mensinergikan tenaga manusia, sumber daya alam, dan teknologi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya serta dengan memperhatikan kelestarian lingkungan hidup.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu, seni dan proses untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan melakukan kegiatan kerja dari empat fungsi utama yaitu merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), memimpin (*leading*), dan mengendalikan (*controlling*) yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber

daya lainnya secara optimal melalui kerjasama antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2 Fungsi Manajemen

George R. Terry, 1958 dalam bukunya *Principles of Management* (Malayu S.P Hasibuan, 2013:41) membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan) dan *Controlling* (Pengawasan). Keempat fungsi manajemen ini disingkat dengan POAC.

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah memilih fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

c. *Actuating* (Pelaksanaan/Penggerakan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk

mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

Definisi diatas terlihat bahwa tercapai atau tidaknya tujuan tergantung kepada bergerak atau tidaknya seluruh anggota kelompok manajemen, mulai dari tingkat atas, menengah sampai kebawah. Segala kegiatan harus terarah kepada sarannya, mengingat kegiatan yang tidak terarah kepada sarannya hanyalah merupakan pemborosan terhadap tenaga kerja, uang, waktu dan materi atau dengan kata lain merupakan pemborosan terhadap *tools of management*. Tercapainya tujuan bukan hanya tergantung kepada *planning* dan *organizing* yang baik, melainkan juga tergantung pada penggerakan dan pengawasan. Perencanaan dan pengorganisasian hanyalah merupakan landasan yang kuat untuk adanya penggerakan yang terarah kepada sasaran yang dituju. Penggerakan tanpa *planning* tidak akan berjalan efektif karena dalam perencanaan itulah ditentukan tujuan, budget, standard, metode kerja, prosedur dan program. (Malayu S.P Hasibuan, 2013: 24).

Faktor-faktor yang diperlukan untuk penggerakan yaitu:

1. *Leadership* (Kepemimpinan)
 2. *Attitude and morale* (Sikap dan moril)
 3. *Communication* (Tatahubungan)
 4. *Incentive* (Perangsang)
 5. *Supervision* (Supervisi)
 6. *Discipline* (Disiplin).
- d. *Controlling* (Pengawasan)

Controlling mempunyai perananan atau kedudukan yang penting sekali dalam

manajemen, mengingat mempunyai fungsi untuk menguji apakah pelaksanaan kerja teratur tertib, terarah atau tidak. Walaupun *planning*, *organizing*, *actuating* baik, tetapi apabila pelaksanaan kerja tidak teratur, tertib dan terarah, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Dengan demikian *controlling* mempunyai fungsi untuk mengawasi segala kegiatan agar tertuju kepada sasarannya, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Untuk melengkapi pengertian diatas Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu *standard*, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan *standard* (ukuran).

2.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Ada beberapa unsur manajemen yang disingkat dengan 6M adalah sebagai berikut :

1. Manusia (*Man*)

Sarana utama bagi setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu adalah manusia. Tanda adanya manusia, manajer tidak akan mungkin dapat mencapai tujuannya. Manusia adalah orang yang mencapai hasil melalui kegiatan orang-orang lain.

2. Uang (*Money*)

Untuk melakukan berbagai aktivitas perusahaan uang adalah salah satu hal yang sangat diperlukan untuk biaya-biaya yang akan dikeluarkan. Uang yang

digunakan untuk membayar upah atau gaji, membeli bahan-bahan, dan peralatan. Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan seefektif mungkin agar tujuan tercapai dengan biaya yang serendah mungkin.

3. Bahan-Bahan (*Material*)

Bahan-bahan merupakan faktor pendukung utama dalam proses produksi, dan sangat berpengaruh terhadap kelancaran dalam proses produksi, tanpa adanya bahan-bahan maka proses produksi tidak akan berjalan. Bahan-bahan tersebut misalnya bahan baku dan bahan pembantu lainnya untuk menunjang dalam sebuah proses produksi .

4. Mesin (*Machines*)

Dengan kemajuan teknologi, penggunaan mesin-mesin sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

5. Metode (*Methods*)

Untuk melakukan kegiatan-kegiatan agar berdaya guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode atau cara melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, metode merupakan sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

6. Pasar (*Markets*)

Pasar merupakan sarana yang tidak kalah penting dalam manajemen, karena tanpa adanya pasar, hasil produksi tidak akan ada artinya sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang

dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian, karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola (*manage*) sumber daya manusia. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat hanya pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi menyangkut karyawan sumber daya manusia yang mengelola faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu di ingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi yang lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan (*output*). Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi perusahaan atau organisasi. Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian akan dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli, apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut Manajemen SDM.

2.1.5 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya

dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Untuk memahami pengertian sumber daya manusia perlu dibedakan antara pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja dan baik yang sudah memperoleh pekerjaan. Disamping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab atau masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan pekerjaan yang terdapat dimasyarakatnya.

SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang berkerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*Man*). Manusia merupakan suatu *asset* utama dalam suatu organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan.

Pendapat lain juga dikemukakan Malayu S.P Hasibuan (2013:10), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Mangkunegara (2013:12) menyatakan MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Edy Sutrisno (2016:7) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Sedangkan Marwansyah (2016:4) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

Menurut Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2016:10) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri pada kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan/pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Dari definisi sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen dalam suatu organisasi yang terdapat pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu dan juga menekankan pada unsur sumber daya manusia yang sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya, sehingga mampu bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan dan organisasi

2.1.6 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu aspek penting yang akan menentukan keberhasilan ataupun kegagalan dalam organisasi adalah implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Adapun fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2013:21) fungsi-fungsi manajemen SDM yaitu :

1. Perencanaan (*Human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan
2. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
3. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar

mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan (*Dicipline*) merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Marwansyah (2016:8) bahwa fungsi - fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan SDM adalah proses yang secara sistem mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi, yang sesuai pada saat dibutuhkan. Dengan kata lain, perencanaan SDM adalah proses penentuan jumlah dan mutu/ kualifikasi SDM dimasa yang akan datang.

2. Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen atau penarikan adalah proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan potensial dan mendorong mereka agar melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Hasil proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat. Sedangkan seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang di tawarkan dan dengan organisasi. Hasil proses seleksi adalah para calon karyawan yang paling memenuhi syarat diantara para pelamar.

3. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui pelatihan pendidikan dan pengembangan.

4. Kompensasi

Kompensasi atau balas jasa di definisikan sebagai semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Imbalan yang diberikan kepada karyawan itu dapat berupa salah satu atau kombinasi dari bentuk-bentuk gaji, insentif dan bagi hasil, tunjangan dan pelayanan, imbalan non finansial. Keselamatan dan kesehatan kerja, Keselamatan kerja meliputi upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Sedangkan kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

5. Hubungan industrial

Hubungan industrial atau hubungan para pekerja adalah sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah.

6. Penelitian sumber daya manusia.

Penelitian atau riset sumber daya manusia adalah studi sistematis tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi. Riset SDM dapat juga di definisikan sebagai semua kegiatan yang melibatkan proses perancangan, pengumpulan, analisis dan pelaporan informasi, dengan tujuan memperbaiki pembuatan keputusan yang berkaitan dengan identifikasi, penyelesaian masalah, dan penentuan peluang dalam manajemen SDM .

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangatlah jelas dibutuhkan oleh perusahaan sebagai pengarah, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian di dalam perusahaan agar segala kegiatan manajemen di dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

2.1.7 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen SDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Departemen SDM dikatakan penting karena departemen tersebut tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk andil SDM misalnya : modal, bahan baku, dan prosedur. Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi jelas-jelas mempengaruhi keduanya. Oleh karena itu, manajemen SDM mendorong para manajer dan tiap-tiap karyawannya agar dapat mengerjakan dan melaksanakan strategi yang telah dan sudah direncanakan juga yang dapat diterapkan dan dilaksanakan oleh perusahaan agar tujuan organisasi tercapai secara optimal. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM memiliki sasaran, yaitu sebagai berikut :

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Sasaran perusahaan

Departemen SDM diciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan, dalam hal ini antara lain perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, dan hubungan kerja.

b. Sasaran fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan perusahaan, seperti : pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

c. Sasaran sosial

Sasaran sosial ini meliputi keuntungan yang akan diperoleh oleh perusahaan, pemenuhan dalam tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

d. Sasaran pribadi karyawan

Untuk membantu para karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, setidaknya sejauh tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atas perusahaan.

2. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Kunci aktivitas SDM

Kalangan perusahaan kecil sekalipun bisa jadi tidak memiliki departemen SDM, dan mereka yang memiliki departemen pun, kemungkinan mengalami kekurangan anggaran dalam jumlah besar dan jumlah staff yang tidak memadai.

b. Tanggung jawab atas aktivitas SDM

Tanggung jawab berada dipundak masing-masing manajer.

2.1.8 Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*)

Konflik peran ganda merupakan keadaan yang sering kali dialami oleh seorang wanita terutama seorang wanita yang sudah berkeluarga dan mempunyai

anak. Di zaman emansipasi wanita saat ini, banyak sekali wanita yang bekerja sekaligus menjadi ibu rumah tangga. Kedua peran ini memiliki kepentingan serta tugas yang berbeda dalam pelaksanaannya. Kepentingan dan tugas yang berbeda dari setiap peran terkadang banyak menghabiskan waktu pemerannya yang menyebabkan terbengkalainya tugas dari peran lainnya dan menimbulkan konflik peran ganda.

2.1.8.1 Pengertian Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*)

Dalam kehidupan manusia ada begitu banyak kepentingan yang harus dilakukan. Jika kepentingan-kepentingan tersebut harus dilakukan secara bersamaan dan saling menekan satu sama lainnya. Maka akan menimbulkan konflik. Menurut Robbins (2008:447), konflik adalah sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak menganggap pihak lain secara negatif atau mempengaruhi sesuatu secara negatif. Menurut Jennifer & George (2011:14), peran adalah suatu perilaku atau tugas yang dilakukan oleh seseorang karena posisi yang dimilikinya. Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya dua peran sekaligus dalam satu waktu dapat menimbulkan konflik antar kedua peran tersebut. Menurut hasil penelitian Hammer, seperti yang dikutip dalam Maria (2008:76), mengemukakan adanya keterbatasan waktu dan sumber daya tersebut dapat membuat seseorang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan keluarga.

Menurut Shein & Chen (2011:2), konflik peran ganda (*work-family conflict*) adalah salah satu bentuk dari konflik antar peran dimana adanya tekanan peran dari peran pekerjaan dan peran keluarga dan adanya ketidaksesuaian antar

peran tersebut dalam beberapa hal. Haus dan Beutell dalam buku Shein & Chen (2011:6) mengatakan ketika waktu, tenaga, dan tuntutan perilaku peran dalam satu domain (pekerjaan atau keluarga) membuatnya sulit untuk memenuhi tuntutan dari domain lainnya (pekerjaan atau keluarga). Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti : pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*, ataupun jumlah pekerjaan yang menumpuk dan cukup menyita waktu dalam pengerjaannya. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga serta mengasuh anak.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda (*work-family conflict*) adalah suatu kondisi yang menyebabkan terjadinya benturan antara peran di dalam pekerjaan dan peran di dalam kehidupan rumah tangga yang biasanya dialami oleh karyawan khususnya yang berjenis kelamin wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak.

2.1.8.2 Faktor – Faktor Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*)

Dalam kehidupan, setiap fenomena akan terjadi jika ada faktor penyebab terjadinya suatu fenomena. Sama halnya dengan peran ganda yang diperankan oleh wanita yang menimbulkan konflik bagi pemerannya dapat dipicu oleh beberapa faktor. Menurut Haus dan Beutell yang dikutip dalam Astrani (2012:73), faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya :

- 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.

- c. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
- d. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Menurut Stoner dalam Shein & Chen (2011:54) dan Astrani (2012:79), faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda (*work-family conflict*), yaitu:

1. *Time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
2. *Family size and support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
3. *Work satisfaction*, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
4. *Marital and life satisfaction*, ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negative terhadap pernikahannya.
5. *Size of firm*, banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

2.1.8.3 Ciri – Ciri Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*)

Menurut Haus dan Beutell sebagaimana dikutip oleh Triaryati (2011:85-86), menyebutkan bahwa orang yang mengalami konflik peran ganda (*work-family conflict*) memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Perasaan bersalah

Perasaan yang timbul dari dalam diri wanita karir dikarenakan oleh beberapa hal, antara lain: takut menyaingi karir suami, keluarga menjadi tidak terurus, serta waktu luang untuk anak-anak semakin berkurang.

2. Mudah jengkel dan marah

Emosi yang mudah meluap akibat beban kerja dan disatu sisi beban untuk mengurus dan merawat keluarga. Emosi mudah marah dan jengkel biasanya yang menjadi korbannya adalah suami dan anak, sedangkan apabila di tempat kerja yang menjadi korbannya adalah rekan kerja

3. Menurunnya prestasi

Beban kerja yang berlebihan yang harus ditanggung membuat para wanita karier sering mengalami stres, yang berakibat pada penurunan prestasi kerja, banyak melakukan kesalahan, serta sering datang terlambat di tempat kerja.

2.1.8.4 Dimensi dan Indikator Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*)

Dari beberapa teori yang dijabarkan di atas mengenai definisi konflik peran ganda (*work-family conflict*) penulis menggunakan dimensi sebagai bahan acuan untuk mengisi data operasional variabel dari Haus dan Beutel dalam Shein & Chen (2011:24) menyatakan dimensi dan indikator konflik peran ganda (*work-family conflict*) sebagai berikut :

1. Berdasarkan Waktu (*Time based conflict*)

Adalah waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (pekerjaan atau keluarga) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (keluarga atau pekerjaan) sehingga menghambat peran lainnya.

Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. waktu untuk keluarga
- b. Tuntutan kehidupan bermasyarakat
- c. hari libur untuk bekerja

2. Berdasarkan Tekanan (*Stain based conflict*)

Adalah konflik yang terjadi karena adanya tekanan dari salah satu peran seperti stres, mudah tersinggung, yang dapat mempengaruhi kinerja peran lainnya.

Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja
- b. Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja
- c. Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga
- d. Terjadinya keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerja

3. Berdasarkan perilaku (*Behavior based conflict*)

Merupakan konflik dimana pola – pola tertentu dalam peran – perilaku yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya. Misalnya, manajer menekankan kepercayaan diri, kestabilan emosi, dan objektivitas. Hal ini kontras dengan harapan, citra dan perilaku seorang istri dalam keluarga, yang seharusnya menjadi pemberi perhatian, simpatik dan emosional. Dengan demikian seseorang dapat mengharapkan bahwa para tenaga kerja wanita lebih mungkin untuk mengalami bentuk konflik dari pada tenaga kerja pria, sebagai wanita harus berusaha keras untuk memenuhi harapan peran yang berbeda di tempat kerja maupun dalam keluarga.

Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah

tangga dan seorang istri

b. Sering merasa lelah setelah pulang bekerja

2.1.9 Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu berada . stres yang positif disebut *eustress* sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut *distress*. Dalam suatu pekerjaan karyawan yang diberikan beban yang berlebihan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya, stres di sini merupakan cara yang agar pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi kerja yang memuaskan bagi perusahaan.

2.1.9.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau peluang yang luar biasa. Setiap karyawan memiliki peluang untuk mengalami stres kerja tergantung beban kerja yang dihadapinya.

Adapun pengertian stres kerja menurut beberapa pendapat para ahli adalah sebagai berikut:

Seorang ahli yaitu Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2011:17) menyatakan bahwa stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh

perdebatan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal, yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Selain itu Gibson Ivancevich, Grrenberg (dalam Setiyana, 2013:384) mengemukakan stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit untuk didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres. Stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik Individual, dan stresor diluar organisasi. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Hasibuan (2014) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasa kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap yang tidak mengatasinya.

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Masalah stres kerja didalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Akibat

adanya stres kerja tersebut orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik pada kelompok eksekutif (*white collar workers*) maupun kelompok pekerja biasa (*blue collar workers*). Stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional.

Menurut Greenberg (dalam Setiyana, V . Y. 2013:384) Stres Kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stressor diluar organisasi. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stressor individu dan stressor organisasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Stressor Individu meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.
- b. Stressor Organisasi
 1. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (Penyinaran, temperatur, ventilasi).
 2. Faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan

sosial.

Dua faktor stres kerja yang disebabkan oleh faktor individu dan faktor organisasi mengalami stres yang disebabkan oleh faktor organisasi bisa berupa konflik peran jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dapat menciptakan adanya ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan psikis pada karyawan, yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh kepada karyawan.

2.1.9.2 Kategori Stres Kerja

Menurut Phillip L (2014), seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja bila :

1. Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya didalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa kerumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.
2. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
3. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

Menurut Robbins (2013:42), secara umum seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu:

1. *Physiological* memiliki indikator yaitu : terdapat perubahan pada metabolisme

tubuh, meningkatkan kecepatan detak jantung dan napas, meningkatkan tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

2. *Psychological* memiliki indikator yaitu : terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.
3. *Behaviour* memiliki indikator yaitu : terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur.

2.1.9.3 Faktor – faktor Penyebab Stres Kerja

Stres kerja sangat berat jika tidak dikelola dengan baik, karena dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktivitas, konsumsi alkohol berlebihan dan sebagainya. Menurut Robbin (2013:56) penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan. Yaitu :

- a. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
- b. Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat

orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.

- c. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka perusahaan pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru, yang dapat membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi tersebut.

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, atasan yang menuntut dan tidak peka terhadap kondisi karyawan pada saat-saat tertentu, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, penulis mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung didalamnya, yaitu :

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

- c. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
- d. Struktur organisasi menentukan tingkat *diferensiasi* dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

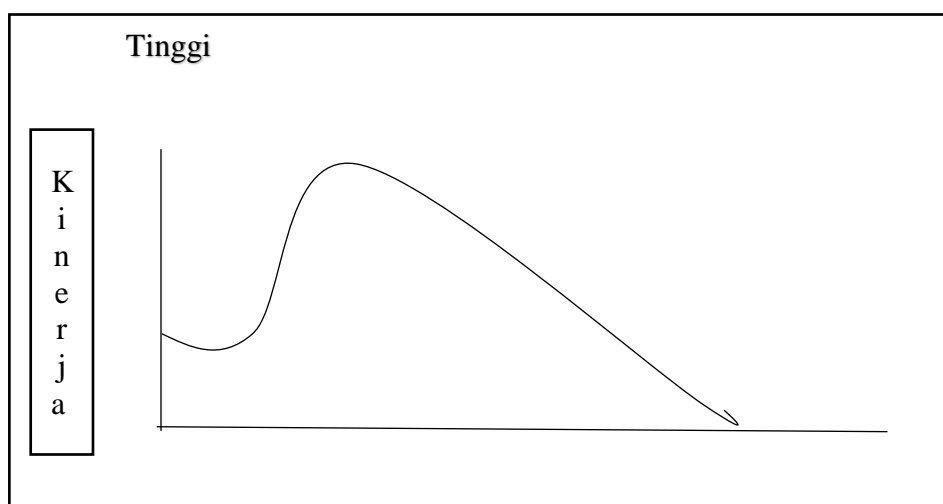
3. Faktor Individu

Faktor-faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- a. Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- b. Masalah ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

2.1.9.4 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Keterkaitan antara stres kerja dengan kinerja karyawan sangat erat, hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Handoko (2009:202), stres kerja yang dialami oleh karyawan bisa saja membantu (fungsional) dalam meningkatkan kinerja, tetapi bisa juga sebaliknya, yaitu menghambat atau merusak (infungsional) kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki kinerja individu yang baik cenderung memiliki kontribusi yang baik juga untuk organisasi. Untuk melihat seberapa besar pengaruh stres terhadap kinerja dapat digambarkan dengan grafik sebagai berikut :



Gambar 2.1
Model Hubungan Stres Kerja dan Kinerja

Berdasarkan gambar 2.1 di atas dapat dijelaskan bahwa bila karyawan tidak mengalami stres walaupun dalam tingkat rendah, tantangan-tantangan kerja tidak ada sehingga kinerja cenderung rendah, karena tidak ada usaha untuk menghadapi tantangan. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau

kebutuhan pekerjaan. Bila stres telah mencapai puncak yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian pegawai akan menurun, karena semakin meningkatnya stres cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja karyawan. Akhirnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan kerja.

Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilaku menjadi tidak teratur. Akibat lebih ekstrim adalah kinerja karyawan menjadi nol karena karyawan menjadi sakit atau tidak mampu bekerja lagi, putus asa, atau keluar maupun melarikan diri dari pekerjaannya, dan mungkin dapat diberhentikan dari pekerjaannya. Kemampuan stres untuk bisa mendorong maupun menghambat pelaksanaannya kerja karyawan banyak tergantung pada reaksi yang diberikan oleh karyawan dalam menghadapi situasi stres.

Tantangan dan tekanan yang sama belum tentu mempunyai pengaruh yang sama terhadap karyawan yang meningkat semangatnya, bahkan tidak menutup kemungkinan justru sebaliknya, yaitu menurunnya semangat kerjanya, sehingga kinerja juga menurun.

Ada karyawan yang mampu menghadapi stres sehingga stres bukan dianggap sebagai hambatan, tetapi tantangan, tetapi ada pula sebagian karyawan yang kurang mampu menghadapi situasi stres.

2.1.9.5 Dimensi dan Indikator-Indikator Stres Kerja

Dimensi dan Indikator stres kerja menurut Gibson Ivancevich dalam Hermita. 2011 : 17 dapat dibagi dalam, tiga aspek yaitu :

1. Indikator pada dimensi Gejala Psikologis, yaitu: meliputi:
 - a. Cepat tersinggung
 - b. Tidak komunikatif
 - c. Kurang konsentrasi
 - d. Tingkat kekhawatiran
2. Indikator pada dimensi Gejala fisik, yaitu meliputi:
 - a. Mudah lelah secara fisik
 - b. Pusing Kepala
 - c. Problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur)
3. Indikator pada dimensi Gejala Perilaku, yaitu meliputi:
 - a. Menunda atau menghindari pekerjaan
 - b. Merokok berlebihan
 - c. Perilaku sabotase
 - d. Perilaku makan tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)

2.1.10 Kinerja Karyawan

Kesuksesan sebuah perusahaan sangat ditentukan dari kinerja setiap karyawannya dan bagaimana organisasi mengelola kinerja karyawan dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mendorong suksesnya perusahaan, berikut ada beberapa definisi kinerja menurut beberapa ahli :

2.1.10.1 Pengertian Kinerja karyawan

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 berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang.

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. Berikut adalah beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli :

Definisi Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2013:47), kinerja karyawan merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sama halnya seperti Hasibuan (2013: 94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja

atau hasil unjuk kerja (Suwatno dan Donni, 2013:196). August W. Smith menyatakan bahwa “*performance is output derives from processes, human otherwise,* ” yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia (dalam Suwatno dan Donni, 2013:196). Selain itu Mohamad Faisal Amir (2015:005) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan berbagai definisi di atas yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut sebagaimana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.1.10.2 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:10) yaitu:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan, yaitu:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
- g. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job*

description).

Maka dapat disimpulkan menurut penjelasan menurut ahli diatas tujuan dan kegunaan penilaian kinerja merupakan segala cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mengetahui dan meningkatkan suatu kinerja seorang karyawan.

2.1.10.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seringkali menjadi permasalahan disetiap organisasi maupun perusahaan, penurunan kinerja tidak hanya begitu saja terjadi tanpa sebab. Menurut Sedarmayanti (2013:229), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :Kompensasi, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, stres kerja, disiplin dan kompetensi.

Sedangkan Menurut sedarmayanti (2013:229), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut : Kompensasi, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, stres kerja, disiplin dan kompetensi.

Selanjutnya menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Arif Ramdhani (2013:22) mengemukakan bahwa adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor kinerja dalam organisasi yaitu :

1. Variabel individu, meliputi: (a) kemampuan dan keterampilan (fisik), (b) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman), dan (c) demografis (umur, asal usul, jenis kelamin).
2. Variabel organisasi, meliputi: (a) sumberdaya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur, dan (e) desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis meliputi: (a) mental/intelektual, (b) persepsi, (c) sikap, (d)

kepribadian, (e) belajar, dan (f) motivasi.

2.1.10.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:75) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian.
- c. Hasil Kerja.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dua indikator yaitu :

- a. Kecepatan.
- b. Kemampuan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Hasil kerja.
- b. Mengambil keputusan.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Jalinan kerja sama.
- b. Kekompakan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan. Maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai konflik peran ganda (*work-family conflict*)

dan stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	H.Hikmah (2017)	Pengaruh konflik peran ganda, kebijakan kehidupan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada tenaga kerja wanita sektor industry dikota batam.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda, kebijakan kehidupan, dukungan organisasi memiliki, dukungan organisasi, pengaruh positif terhadap stres kerja dan berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja	Konflik Peran Ganda (<i>Work-Family Conflict</i>) Kinerja Karyawan	Variabel kebijakan kehidupan kerja dan dukungan organisasi Variabel intervening stres kerja Penelitian dilaksanakan di sektor industry kota batam
2.	Richardus Chandra Wirakristama (2011)	Pengaruh Konflik Peran Ganda (<i>Work-Family Conflict</i>) terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Nyonya Meneer Semarang dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening	Adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Konflik Peran Ganda (<i>Work-Family Conflict</i>) terhadap variabel intervening stres kerja dan variabel stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja	Konflik Peran Ganda (<i>Work-Family Conflict</i>) Kinerja Karyawan Wanita	Variabel intervening Penelitian dilaksanakan di PT. Nyonya Meneer Semarang

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			karyawan wanita		
3.	Ardi Al-Maqassary (2014)	Pengaruh konflik peran ganda dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wanita di PT.Cosmoprof Indokarya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.	Konflik Peran Ganda (<i>Work-Family Conflict</i>) Kinerja Karyawan Wanita	Variabel Motivasi kerja Penelitian dilaksanakan di PT.Cosmoprof indokarya.
4.	Ida Ayu Sugianingrat, I Wayan Gde Sarmawa, Dwi Widyani. (2017)	Pengaruh Konflik Peran Ganda (<i>Work-Family Conflict</i>) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Tabanan	Konflik Peran Ganda (<i>Work-Family Conflict</i>) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja. Stres Kerja juga menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.	Konflik Peran Ganda (<i>Work-Family Conflict</i>) Stres Kerja Kinerja Karyawan Wanita	Penelitian dilaksanakan di Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Tabanan
5.	Wrismi Daryanti, Budi Nurhardjo, Markus Apriono. (2015)	Pengaruh Konflik Peran Ganda (<i>Work-Family Conflict</i>), Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Wanita Melalui Komitmen	Hasil pengujian dan analisis yang dilakukan menyatakan bahwa variabel konflik peran ganda (<i>work-family conflict</i>), kompensasi,	Konflik Peran Ganda (<i>Work-Family Conflict</i>) Kinerja Pekerja Wanita	Menggunakan variabel bebas kompensasi dan lingkungan kerja Menggunakan variabel komitmen organisasi

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Organisasi Pada PT. Mangli Djaya Raya	dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja wanita pada PT. Mangli Djaya.		Penelitian dilaksanakan di PT. Mangli Djaya Raya
6.	Astrani Maherani (2015)	Pengaruh konflik peran ganda dan <i>fear of success</i> terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Tempo Nagadi	Hasil pengujian dan analisis yang dilakukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari konflik peran ganda terhadap kinerja dan <i>fear of success</i> terhadap kinerja.	Konflik Peran Ganda (<i>Work-Family Conflict</i>) Kinerja Pekerja Wanita	Menggunakan variabel bebas <i>fear of success</i> Penelitian dilaksanakan di PT. Tempo Nagadi.
7.	Jacson dan Yohanes (2017)	Pengaruh Konflik Peran Ganda (<i>Work Family Conflict</i>) terhadap Kinerja Karyawati PT. Sinta Pratiwi	Hasil dalam penelitian adalah ada pengaruh yang signifikan dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.	Konflik Peran Ganda (<i>Work-Family Conflict</i>) Kinerja Karyawan Wanita	Tidak terdapat variabel Stres Kerja Penelitian dilaksanakan di PT. Sinta Pratiwi
8.	Andy Ervan Rachmawan (2017)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan wanita PT. Infineon Technologies Batam.	Hasil Pengujian dan analisis yang dilakukan menyatakan bahwa variabel konflik peran ganda dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan	Konflik Peran Ganda Kinerja karyawan wanita	Menggunakan variabel kecerdasan emosional Penelitian dilaksanakan di PT. Infineon Technologies Batam

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Infineon Technologies Batam		
9.	Ashfaq Ahmed dkk (2013)	<i>Effect of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Industrial Sector of Pakistan</i>	<i>The final conclusions of the research is job stress significant influences on the performance of employee at Industrial sector of Pakistan</i>	Meneliti Stres Kerja (<i>Job Stress</i>) dan menjadikannya variabel independent Kinerja Karyawan (<i>Job Performance</i>) dan menjadikannya variabel dependen	Penelitian dilaksanakan di <i>Industrial Sector of Pakistan</i>
10.	Qadoos Zafaer, Ayesha Ali, Tayyab Hammed, Toqeer Ilyas, Hafiz Imran Younas (2015)	<i>The influence of Job Stres on Employess Performance in The Industrial Sector Of Pakistan</i>	<i>The final conclusions of the research is job stress significant influences on the performance of employee at Industrial Sector Of Pakistan</i>	Meneliti Stres Kerja (<i>Job Stress</i>) dan menjadikannya variabel independent Kinerja Karyawan (<i>Job Performance</i>) dan menjadikannya variabel dependen	Penelitian dilaksanakan di <i>Industrial Sector Of Pakistan</i>
11.	Wahyu, Titis, Widyaningrum (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasional, Stres Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Lokatex Pekalongan	Hasil data pada uji f / uji simultan dan hasil data pada uji t / uji parsial menunjukkan komitmen organisasional, stres kerja, dan kepemimpinan berpengaruh	Meneliti Stres kerja yang adalah variabel independent Kinerja Karyawan yang adalah variabel dependent	Menggunakan variabel Komitmen organisasional dan kepemimpinan sebagai variabel independen Penelitian dilaksanakan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan		di PT. Lokatex Pekalongan
12.	Indra Kurniawan (2017)	Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT.Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta)	Dari hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.	Meneliti Stres kerja yang adalah variabel independent Kinerja Karyawan yang adalah variabel dependent	Menggunakan variabel lingkungan kerja dan beban kerja sebagai variabel independen Penelitian dilaksanakan di PT.Sinar Sosro

Sumber : Data penelitian terdahulu (diolah 2018)

Berdasarkan pemaparan di atas, perbedaan posisi penelitian yang dilakukan penulis yaitu menggunakan 3 variabel penelitian dengan variabel X1 nya yaitu konflik peran ganda (*work-family conflict*), variabel X2 nya stres kerja dan variabel Y nya kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian terdahulu yang ada pada tabel diatas bahwa penulis merujuk pada hasil penelitian terdahulu tersebut dengan hasil penelitian baik konflik peran ganda (*work-family conflict*) dan stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan wanita, namun pada penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan terdapat beberapa judul yang sama dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya tetapi pada tempat dan perusahaan yang berbeda. posisi penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan wanita.

Dengan objek penelitian pada PT. Indah Jaya Textile Industry yang berada di banjaran, kabupaten bandung.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran pada dasarnya merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat sekali antara kinerja individu dengan kinerja perusahaan. Ukuran kesuksesan yang dicapai oleh karyawan tidak bisa digeneralisasikan dengan karyawan yang lainnya karena harus disesuaikan dengan ukuran yang berlaku dan jenis pekerjaan yang dilakukannya.

Anwar Mangkunegara (2013:57) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan banyak faktor seperti konflik peran ganda (*work-family conflict*) dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita dapat dijelaskan sebagai berikut :

2.3.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Karyawan yang memiliki tingkat konflik peran ganda (*work-family*

conflict) yang tinggi dilaporkan menurun kinerjanya karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab terhadap keluarga. konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga dan di tempat pekerjaan.

Karyawan wanita yang telah menikah dan yang mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada wanita yang masih single, peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut dikarenakan selain berperan didalam keluarga, wanita tersebutpun berperan didalam karirnya.

Wrismi Daryanti, Budi Nurhadjo, Markus Apriono (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda (*work-family conflict*), kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja wanita di PT.Mangli Djaya.

Astrani Maherani (2015), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di PT.Tempo Manglijaya dan pada variabel *fear of success* juga terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

Andy Ervan Rachmawan (2017), dalam penelitiannya menunjukkan konflik peran ganda berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infineon Technologies dikota batam. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai t hitung $< t$ tabel atau $(-1,030) > 1.980$ dan nilai signifikan $0,305 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 ditolak H_0 diterima yang berarti konflik peran ganda secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu diatas, maka dalam melandasi

penelitian yang dilakukan penulis, maka dapat dikatakan bahwa konflik peran ganda (*work-family conflict*) merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan wanita dalam suatu organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres merupakan gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan baik dari dalam maupun luar, munculnya stres di dalam diri karyawan akan mempengaruhi terhadap perusahaan. Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan ada pula yang merugikan bagi perusahaan.

Namun pada tarap tertentu pengaruh yang menguntungkan diharapkan memotivasi karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan kata lain menanggulangi stres merupakan langkah yang tepat untuk mencegah adanya penurunan kemampuan atau kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa penelitian mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Qadoos, Ayesha, Tayyab, Toqeer, dan Haviz (2015) dalam penelitiannya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan disektor Industri Pakistan. Pada hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa variabel stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wahyu, Titis, Widyaningrum (2017) menunjukkan hasil data pada uji f atau uji simultan dan hasil data pada uji t atau uji parsial menunjukkan komitmen organisasional, stres kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lokatex Pekalongan.

Indra Kurniawan (2017) menunjukkan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan juga terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

di PT. Sinar Sosro.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu diatas, maka dalam melandasi penelitian yang akan dilakukan penulis, maka dikatakan bahwa stres kerja merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

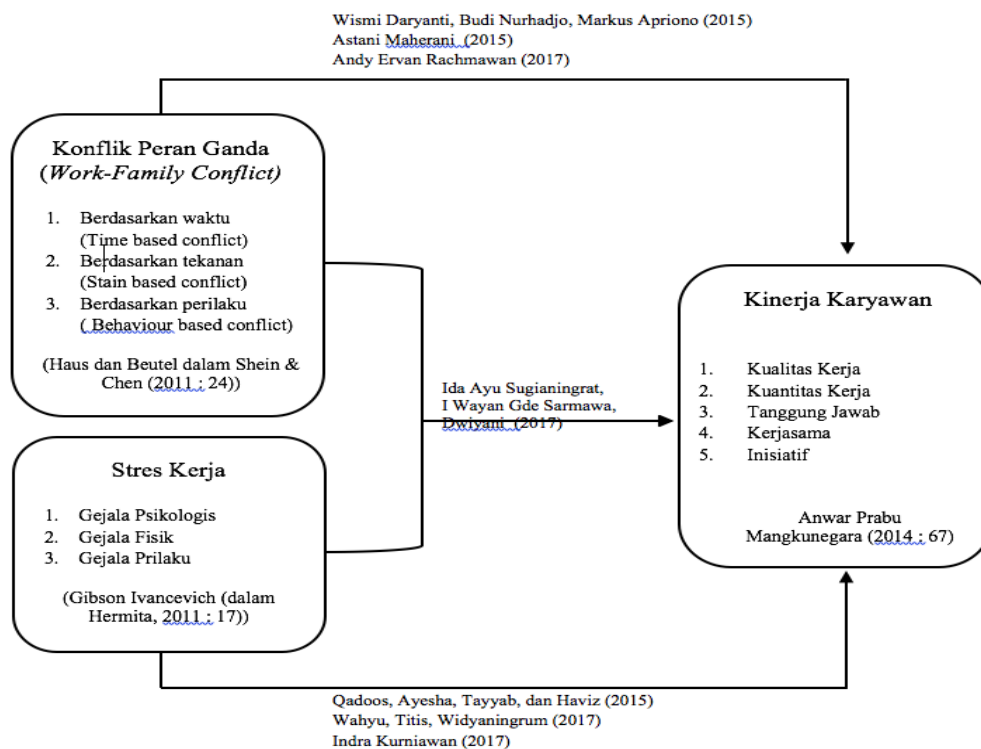
2.3.3 Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-family Conflict*) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja para karyawannya demi tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Organisasi dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai.

Konflik peran ganda (*Work-family conflict*) merupakan suatu kondisi yang menyebabkan terjadinya benturan antara peran di dalam pekerjaan dan peran di dalam kehidupan rumah tangga yang biasanya dialami oleh karyawan khususnya yang berjenis kelamin wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak. Ketika seseorang karyawan mengalami konflik peran ganda (*work-family conflict*) dipekerjaannya hal ini dapat mempengaruhi kinerja orang tersebut, dan dampak dari pekerjaan yang dapat menurun karena pekerja wanita yang mempunyai naluri sebagai ibu dan itu dapat membuat keadaan dirumah yang terpikirkan hingga ditempat kerja. Selain konflik peran ganda (*work-family conflict*), stres kerja juga

merupakan kondisi yang dirasakan oleh seseorang yaitu tekanan baik secara fisik maupun mental ketika menghadapi hambatan, tuntutan atau peluang yang besar, ketika seseorang mengalami stres atas pekerjaannya hal ini mampu mempengaruhi kinerja orang tersebut bisa meningkat bahkan bisa juga menurun.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa konflik peran ganda (*work-family conflict*) dan stres kerja merupakan variabel-variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan. Ida Ayu Sugianingrat, I Wayan Gde Sarmawa, Dwiyani (2017) dalam penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari variabel konflik peran ganda (*work-family conflict*) dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Tabanan. Dengan demikian maka penulis dapat menggambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dari paradigma yang tertera pada gambar maka peneliti, merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan
 - a. Terdapat pengaruh konflik peran ganda (*work-family conflict*) dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita.
2. Hipotesis Parsial
 - a. Terdapat pengaruh konflik peran ganda (*work-family conflict*) terhadap kinerja karyawan wanita.
 - b. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita.