

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	Cythia Imelda Tjokro dan Jean Rosa Astheny (2012) / Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum DR. M. Haulussy Ambon	Konflik Peran Ganda, Stress Kerja Kinerja	Analisis regresi berganda	konflik kerjakeluarga (X1) dan dampak positif yang signifikan terhadap stres kerja (Y1) perawat dari dr. Rumah sakit M.Haulussy Ambon. Konflik keluarga-pekerjaan (X2) stres kerja impacton positif dan signifikan (Y1) perawat dari dr. Rumah sakit M.Haulussy Ambon. Stres kerja (Y1) berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat (Y2) dr. Rumah sakit M.Haulussy Ambon. Konflik kerja-keluarga (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat (Y2) dr. Rumah sakit M.Haulussy Ambon. Konflik keluarga-pekerjaan (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat (Y2) dr. Rumah sakit M.Haulussy Ambon.

2	Ni Kadek Suryani (2014) / Konflik Kerja Keluarga, stres kerja dan kinerja (Studi Kasus Karyawan Spa Di Bali)	Konflik Kerja Keluarga, stres kerja dan kinerja	Analisis regresi berganda	konflik keluarga tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik keluarga berpengaruh signifikan pada stres kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja
3	Senem Nart (2013) / Hubungan antara konflik kerja-keluarga, stres kerja, komitmen organisasi dan prestasi kerja: Sebuah studi pada guru SD Turki	konflik kerja-keluarga, stres kerja, komitmen organisasi dan prestasi kerja	Analisis regresi berganda	konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap stres kerja dan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga menemukan bahwa stres kerja menyebabkan pengaruh negatif pada komitmen organisasi.
4	Nurnazirah Jamadin (2015) / Kerja - Konflik Keluarga dan Stres: Bukti dari Malaysia	kemampuan (X) kinerja (Y)	Regresi	karyawan tampaknya memiliki tingkat konflik kerja yang lebih rendah dari stres kerja
5	Richardus Chandra Wirakristama (2014) / Analisis Konflik Peran Ganda (Work – Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Pt Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening	Konflik Peran Ganda (Work – Family Conflict), Kinerja dan stress kerja	Analysis Path	Hasil pengujian stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita mempunyai pengaruh negatif dan signifikan

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Konflik Peran Ganda

1. Pengertian konflik Peran Ganda

Konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan antara dua atau lebih pihak. Menurut Tampubolon (2008:140) konflik umumnya berasal dari ketidaksesuaian dan pembagian sumberdaya yang tidak rasional.

Konflik peran ganda adalah salah satu bentuk konflik antar peran yang diakibatkan pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain, kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga yang disebabkan harapan dari dua peran yang berbeda. Konflik peran ganda muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Di pekerjaan, seorang wanita yang profesional diharapkan untuk agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmennya pada pekerjaan. Di rumah, wanita sering kali diharapkan untuk merawat anak, menyayangi dan menjaga suaminya.

2. Dimensi Konflik Peran Ganda

Menurut David (2008:13), konflik peran ganda bersifat *bi-directional* dan multidimensi. *Bi-directional* terdiri dari:

- a. *work-family conflict* yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap

keluarga.

- b. *family-work conflict* yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Multidimensi dari konflik peran ganda muncul dari masing-masing *direction* dimana antara keduanya baik itu *work-family conflict* maupun *family-work conflict* masing-masing memiliki tiga dimensi yaitu:

- a. *time-based conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya artinya pada saat yang bersamaan seseorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus.
- b. *strain-based conflict*, yaitu tuntutan pekerjaan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain.
- c. *behavior-based conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Menurut Stoner (2006:25) faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu:

- a. *time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.

- b. *family size* dan *support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
- c. kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
- d. *marital and life satisfaction*, ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
- e. *size of firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

2.2.2 Stres Kerja

Lazarus and Folkman (1984) dalam Sun dan Chiou (2011:286) menyatakan: “*Work stres can be defined as a relationship between the person and the environments.*”(Stres kerja dapat didefinisikan sebagai hubungan antara orang dan lingkungan kerja). Pendapat ini menjelaskan bahwa stres kerja ditimbulkan dari hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja.

Menurut Wijono (2012) mengemukakan bahwa konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut, yaitu : pertama, stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja. Contoh keadaan tempat bising dan ventilasi udara yang kurang baik. Hal ini akan mengurangi motivasi karyawan. Kedua, stres kerja merupakan hasil dari 2 faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi. Ketiga, stres terjadi karena faktor “*workload*” (beban kerja) juga faktor kemampuan

melakukan tugas. Keempat, akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Kelima, adalah faktor tanggung jawab kerja. Terakhir, tantangan yang muncul dari tugas. Kesimpulan stres kerja merupakan hasil yang disebabkan oleh faktor-faktor di atas.

Wijono (2012) mengatakan bahwa stress kerja dapat disebabkan oleh 4 faktor utama, yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen. Jadi, stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Kemudian, dikatakan pula bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut., “Stressor” yang dapat mengakibatkan hancurnya produktivitas kerja karyawan dapat disebut sebagai stres negatif (*distress*).

Wijono (2012) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dengan pekerjaan. Secara umum, stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi dalam tubuh seseorang.

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja disebut juga sebagai sumber stress atau *stressor*. Sumber stress kerja atau yang disebut sebagai *stressor* adalah “suatu kondisi, situasi atau peristiwa yang dapat menyebabkan stress” (Wijono 2012’).

Menurut Wijono (2012), sumber stress dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Faktor – faktor pekerjaan

Sumber stress yang disebabkan karena faktor – faktor pekerjaan yang dimaksudkan adalah berbagai permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan individu tersebut, mulai dari tuntutan pekerjaan, kondisi ruangan, waktu bekerja dan yang lainnya.

Menurut Wijono (2012) yang menyebutkan adanya lima faktor yang dapat menjadi sumber stress dalam organisasi, yaitu:

- a. Faktor – faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang individu, yang dimaksudkan disini adalah tugas utama yang di jalani individu yang berperan sebagai sumber stress kerja.
- b. Stress Peran, faktor stress peran adalah bagaimana individu memahami perannya dan penyesuaian diri atas perannya tersebut.
- c. Peluang partisipasi, adanya partisipasi dari diri individu untuk ikut serta dalam mengendalikan lingkungan kerjanya seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan memiliki korelasi atau hubungan dengan stress kerja individu.
- d. Tanggung jawab, faktor ini menunjukkan bagaimana tanggung jawab yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi stress kerja.
- e. Faktor – faktor organisasi, faktor ini menunjukkan bahwa, dimana seluruh aspek dari organisasi berpotensi membangkitkan stres pada karyawan. Adanya, batasan kekuasaan dan ketidakpastian dalam pekerjaan dapat menjadi penyebabnya.

2. Faktor – faktor di luar pekerjaan

Menurut Wijono (2012) ada beberapa faktor dari luar pekerjaan yang dapat menjadi sumber stress kerja, yaitu:

- a. Perubahan – perubahan struktur kehidupan, merupakan peristiwa – peristiwa kehidupan yang dialami oleh individu seperti kematian suami/istri, perceraian dan hal yang lainnya yang dapat mempengaruhi dan menyebabkan stress pada individu.
- b. Dukungan sosial, merupakan bagaimana lingkungan sosial memberikan dukungan dan adanya komunikasi yang positif terhadap individu.
- c. *Locus of control*, merupakan bagaimana individu tersebut memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mempengaruhi lingkungan kerja.
- d. Kepribadian individu, kepribadian yang dimaksudkan disini adalah kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B atau introvert dan ekstrovert yang masing – masing memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi setiap permasalahan yang dialami di lingkungan kerja individu.
- e. Harga Diri, harga diri yang dimaksud adalah ketika individu menghadapi segala tuntutan – tuntutan pekerjaan apakah dia merasa mampu dan memiliki kemampuan untuk mengatasinya atau tidak.

- f. Fleksibilitas, bagaimana individu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaannya.
- g. Kemampuan, kemampuan individu adalah suatu aspek yang juga dapat mempengaruhi individu dalam memberikan respon terhadap situasi dan kondisi yang terjadi di lingkungan kerjanya.

Indikator-indikator stress kerja menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Robbins, (2008:375), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Indikator pada psikologis, meliputi :
 - a. Cepat tersinggung, mudah marah jika menghadapi sesuatu
 - b. Tidak komunikatif, lebih banyak diam
 - c. Banyak melamun, duduk terdiam seakan memikirkan sesuatu
 - d. Lelah mental, kondisi ketika batin kita berada dalam keadaan tertekan
2. Indkator pada fisik, meliputi :
 - a. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, denyut jantung yang berdetak kencang
 - b. Mudah lelah secara fisik, terlihat capek dan lelah
 - c. Pusing kepala
 - d. Problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur), susah tidur
3. Indikator pada prilaku, meliputi :
 - a. Menunda atau menghindari pekerjaan, malas melakukan pekerjaan
 - b. Perilaku sabotase, melakukan tindakan pengrusakan yang dilakukan secara terencana dan disengaja
 - c. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), malas untuk makan

2.2.3 Kinerja

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Robbins (2008:222) mendefinisikan kinerja yaitu pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Malthis dan Jackson (2006: 130), kerja adalah usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil. Sedangkan pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan.

Menurut As'ad (2010: 115) kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut, As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang

bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*cooperate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Menurut Mangkunegara (2009: 68) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Penilaian kinerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta kinerja serta memotivasi karyawan di waktu berikutnya. Penilaian kinerja karyawan memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh dua faktor menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2009 : 72), yaitu :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Adapun tiga faktor kinerja (*performance*), yang dikemukakan Simamora (2006:14) sebagai berikut :

a. Faktor individual yang terdiri dari :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Latar belakang
- 3) Demografi

b. Faktor psikologi yang terdiri dari :

- 1) Persepsi
- 2) *Attitude*
- 3) *Personality*
- 4) Pembelajaran
- 5) Motivasi

c. Faktor Organisasi yang terdiri dari :

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) *Job design*

Menurut Mathis dan Jackson (2006:113), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi komponen kerja individual, yaitu :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut
2. Tingkat usaha yang dicurahkan
3. Dukungan organisasi

Kinerja individual ditingkatkan sampai dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan, akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu ini dikurangi atau tidak ada.

Penentuan kinerja perusahaan adalah bagaimana kemampuan dan kecakapan dalam bidang kerjanya masing-masing. Karyawan tidak hanya menguasai bidang kerjanya sendiri, tapi seorang karyawan minimal mengetahui semua proses pekerjaan dalam setiap bidang pada perusahaan tersebut. Jika karyawan hanya menguasai satu bidang pekerjaan saja, maka pada saat terjadi mutasi karyawan dapat dengan mudah beradaptasi dengan bidangnya yang baru tanpa mengalami kesulitan yang berarti.

3. Indikator Kinerja karyawan

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Robbins (2008:241) sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

5. Kemandirian, Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

2.2.4 Hubungan Konflik Peran ganda dengan Kinerja karyawan

Menurut Tampubolon (2008:140) konflik umumnya berasal dari ketidaksesuaian dan pembagian sumberdaya yang tidak rasional. Konflik peran ganda sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan. Oleh karena itu, wanita yang menjalani dua peran dalam hidupnya antara menjalani kehidupan menjadi seorang karyawati di perusahaan kopi dan ibu rumah tangga yang harus dapat memberikan perhatian dan pemikiran yang ekstra dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya. Keadaan seperti ini yang sering dialami sehingga banyak beban pada wanita bekerja.

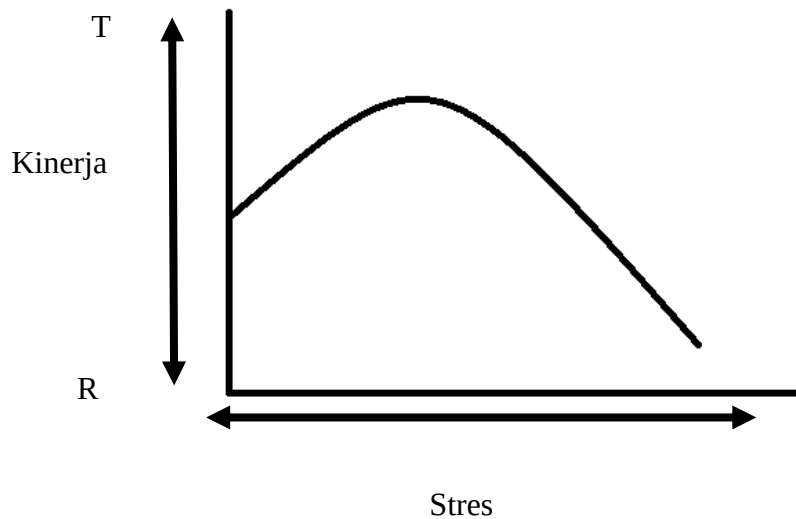
Untuk menjadi karyawan yang produktif terutama pada wanita yang telah memiliki keluarga berkaitan dengan konflik-konflik yang terjadi padanya sebab wanita berkeluarga memiliki dua peran yang harus dijalankan secara bersamaan. Sehingga output yang dihasilkan pun berpengaruh pada kualitas, kuantitas, dan waktu yang dibutuhkan.

2.2.5 Hubungan Konflik Peran ganda dengan Stres Kerja

Konflik peran memiliki kaitan yang erat dengan stress kerja. Menurut Luthans (2006), seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan dan jika ia berusaha mematuhi satu diantaranya, maka ia akan mengalami kesulitan. Tekanan yang dimaksud disini adalah stress yang berlebihan. Stres di tempat kerja disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat diidentifikasi oleh banyak peneliti (Jordan, *et al.* 2002 dalam Usman *et al.*; 2011) seperti: ketidakamanan pekerjaan, konflik peran, ambiguitas peran, tekanan waktu, konflik interpersonal, jumlah pekerjaan yang berlebihan, tekanan performansi.

2.2.6 Hubungan antara Stress kerja dan Kinerja karyawan

Hubungan antara stress dan kinerja. Yang paling sering didokumentasikan adalah hubungan seperti U terbalik seperti gambar di bawah ini:



Gambar 2.1 Hubungan antara Stres kerja dan Kinerja karyawan

Sumber: Muchlas (2005)

Penjelasannya dari gambar U terbalik ini adalah stress yang tingkatnya rendah sampai sedang justru menstimulasi tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Mereka kemudian kerap kali mempertunjukkan tugas-tugas yang dikerjakan secara lebih baik, lebih intens dan lebih cepat. Tetapi, jika terlalu berat, stress justru akan menempatkan orang yang bersangkutan dalam berbagai hambatan atau ketidakberhasilan memenuhi tuntutan-tuntutan, sehingga mengakibatkan kinerja yang lebih rendah/menurun. Bentuk U terbalik ini dapat menggambarkan reaksi terhadap stress untuk jangka waktu tertentu dan juga untuk perubahan-perubahan dalam intensitas stress (Muchlas, 2005).

Kinerja karyawan senantiasa bergantung pada berbagai hal. Sekarang ini, aspek stress akibat tekanan-tekanan dalam bekerja telah

dianggap sebagai salah satu yang sangat berpengaruh terhadap kinerja SDM. Oleh karena itu, stress perlu dikondisikan pada kondisi yang tepat agar kinerja juga akan berada pada posisi yang optimal.

2.2.7 Hubungan Konflik peran ganda dengan kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan wanita

Konflik peran memiliki kaitan yang erat dengan stress kerja. Menurut Luthans (2006), seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan dan jika ia berusaha mematuhi satu diantaranya, maka ia akan mengalami kesulitan. Tekanan yang dimaksud disini adalah stress yang berlebihan.

Wijono (2012) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dengan pekerjaan. Secara umum, stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi dalam tubuh seseorang.

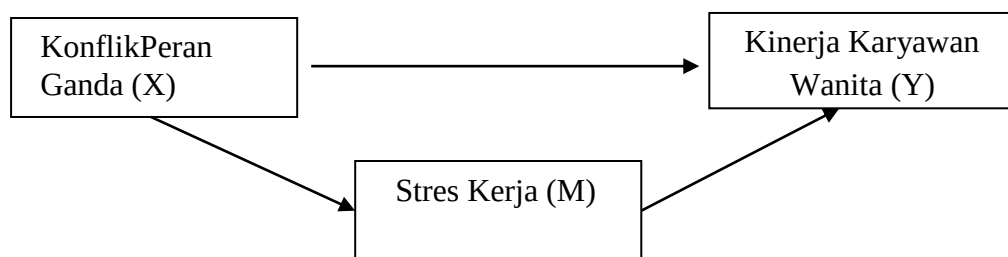
Sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar, khususnya para wanita yang bekerja dikabarkan sebagai pihak yang mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya, wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Terutama dalam alam kebudayaan Indonesia, wanita sangat dituntut perannya sebagai ibu rumah tangga yang baik dan benar sehingga banyak wanita karir yang merasa bersalah ketika harus bekerja. Perasaan bersalah ditambah dengan tuntutan dari dua sisi, yaitu pekerjaan dan ekonomi rumah tangga, sangat berpotensi menyebabkan

wanita bekerja mengalami stress yang berakibat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Konseptual

Sebagai wanita yang bekerja diluar rumah, wanita bekerja pada dealer di kabupaten Jombang dituntut untuk memiliki peran ganda yang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya di rumah sakit selain di rumah tangganya. Oleh karena itu mereka memiliki peran ganda. Peran ganda didefinisikan dimana seorang perawat memiliki jabatan atau posisi atau keadaan yang lebih dari satu sehingga membuatnya memiliki tanggungjawab yang lebih banyak. Hal ini ditandai dengan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan rumah tangga, beban kerja yang banyak, tingkat absensi yang tinggi dan kesulitan dalam berkonsentrasi di dalam pekerjaan. Peran ganda yang mereka miliki tidak jarang menimbulkan konflik peran ganda dan stres kerja. Konflik peran ganda adalah salah satu bentuk konflik antar peran yang diakibatkan pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain, kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga yang disebabkan harapan dari dua peran yang berbeda (Pratama, 2010:13). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan wanita, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja. Stres kerja ditandai dengan

kebosanan, penurunan motivasi, mudah tersinggung dan frustrasi (Mangkunegara, 2009: 29). Elemen-elemen yang mempengaruhi peran ganda, stres kerja dan kinerja karyawan wanita tersebut. Sebagai acuan dalam kerangka penelitian ini terbentuk dalam Gambar 2.2:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain :

H₁ : Konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita

Pada Dealer Honda Di Kabupaten Jombang

H₂ : Konflik peran ganda berpengaruh terhadap stres kerja karyawan

wanita Pada Dealer Honda Di Kabupaten Jombang

H₃ : Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita Pada

Dealer Honda Di Kabupaten Jombang

H₄ : Konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui

stres kerja karyawan wanita Pada Dealer Honda Di Kabupaten

Jombang