

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1. Penelitian Terdahulu**

Banyak penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Konflik Peran Ganda (Pekerjaan-Keluarga dan Keluarga-Pekerjaan) terhadap Kinerja Pegawai. Berikut beberapa di antaranya :

**Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	1) Shinta Kusumawati Pambayuningtyas (2017)	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik peran Ganda Terhadap Kinerja PT.PLN (Persero) Area Purwokerto	X <sub>1</sub> =Stres Kerja X <sub>2</sub> =Konflik Peran Ganda Y=Kinerja Pegawai	Regresi berganda	Hal ini berarti bahwa independen variabel (Stres Kerja dan Konflik Peran Ganda) secara bersama-sama mempengaruhi dependen variabel (Kinerja Pegawai). Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan regresi berganda sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel yang diteliti.
2.	Novaritas Pradila (2018)	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Pegawai PT.Iskandar Indah Printing Textile Surakarta	X <sub>1</sub> = Konflik Pekerjaan-Keluarga Y= Kinerja Pegawai	Analisis regresi berganda	Variable Konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini mampu menjelaskan besarnya kinerja pegawai. Persamaannya adalah dari metode penelitian yang digunakan sedangkan perbedaannya terdapat pada variable penelitian dan hasil yang di capai.
3.	Marcelina Dhairya	Pengaruh Konflik	X <sub>1</sub> = Konflik Peran Ganda	Regresi Linier	Variable konflik peran ganda mampu

	Linggan Candrika (2019)	Peran Ganda Terhadap Kinerja Pranata Laboratorium Di Laboratorium Prodia Surakarta	Y = Kinerja Pegawai		berpengaruh pada kinerja pegawai
--	-------------------------	--	---------------------	--	----------------------------------

## 1.2. Landasan Teori

Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dan strategis dalam perkembangan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan disiplin yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik secara individual maupun untuk tujuan organisasional.

### 1.2.1. Konflik Peran Ganda

#### 1.2.1.1. Pengertian *Work Family Conflict*

Frone (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada pegawai di mana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan yang mengganggu keluarga atau keluarga yang mengganggu pekerjaan. Seperti sebagian besar waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan akan menghalangi seseorang untuk menjalankan tanggung jawabnya di rumah atau urusan keluarga. Menurut Triaryati (2003) tuntutan

pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang timbul dari beban pekerjaan yang terlalu banyak dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu buru dan deadline.

#### **1.2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Family Conflict***

Menurut Abdullah (2012) keterlibatan wanita dalam organisasi rumah tangga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- 1). Tekanan Ekonomi
- 2). Lingkungan Keluarga yang sangat mendukung dalam bekerja, misalnya: mereka terbiasa membantu orang-orang di sekitarnya yang mengusahakan industri rumah tangga
- 3). Tidak ada peluang kerja lain yang sesuai dengan ketrampilannya. Kondisi kemiskinanlah yang mendorong perempuan untuk ikut mengambil alih tanggung jawab ekonomi keluarga. Dengan berbagai cara perempuan ikut berperan aktif menaikkan pendapat.

#### **1.2.1.3. Indikator *Work Family Conflict***

Menurut Boles et al., (2001) dalam Indriyani (2009) indikator indikator konflik pekerjaan keluarga adalah:

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

#### **1.2.1.4. Dampak *Work Family Conflict***

Amstad, dkk (2012) berpendapat bahwa *work family conflict* merupakan masalah yang sering di anggap potensial sebagai sumber sumber stres yang dapat berpengaruh negatif pada kinerja dan kesejahteraan pegawai. Dampak yang dapat ditimbulkan dari masalah ini dikategorikan menjadi 3 kategori yang berbeda, antara lain:

- 1). Dampak *work family conflict* yang berhubungan dengan pekerjaan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti, kelelahan, absensi, pekerjaan.
- 2). Dampak *work family conflict* yang berhubungan dengan keluarga antara lain seperti kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga
- 3). Dampak *work family conflict* dari kedua arah (Pekerjaan dan keluarga) yaitu kepuasan hidup, tekanan psikologis, depresi dan penggunaan atau penyalahgunaan narkoba

#### **1.2.2. *Family –Work Conflict***

##### **1.2.2.1. Pengertian *Family-Work Conflict***

Adapun konflik keluarga-pekerjaan menitik beratkan pada suatu wujud konflik peran yang biasanya tuntutan waktu untuk mengurus rumah tangga dalam hal mengatur dan membina keluarga secara baik dan ketegangan yang disebabkan oleh keluarga akan mengganggu tugasnya sebagai perawat dengan bekerja sesuai beban kerja perawat dengan menunjukkan performa kerja yang baik (Natameyer et al., (1996).

### 1.2.2.2. Indikator *Family-Work Conflict*

Menurut Frone, Russel dan Cooper (1992) dalam Robins (2014) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

a. Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

b. Kurangnya keterlibatan sebagai istri.

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami.

c. Campur tangan pekerjaan.

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

### **1.2.2.3.Faktor – Faktor Penyebab Konflik Peran Ganda**

Menurut Greenhaus dan Beutell (Maherani, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda yaitu:

- (1) Permintaan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
- (2) Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
- (3) Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
- (4) Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

### **1.2.3.Kinerja Pegawai**

#### **1.2.3.1. Pengertian Kinerja**

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 kenyatannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Menurut Schwartz dalam Wibowo (2010:9) mengatakan bahwa kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah

komunikasi terbuka antara manajer dan pegawai yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik dan manajer kepada pegawai maupun sebaliknya dari pegawai kepada manajer, demikian pula dengan penilaian kinerja.

Menurut Mangkunegara (2006:9), kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara Mathis dan Jackson (dalam Utami 2014) menyatakan bahwa Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

### **1.2.3.2.Karakteristik Kinerja Pegawai**

Kinerja seorang pegawai tentunya dapat dilihat dan diukur tingkatannya. Adapun karakteristik seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi yaitu:

- a) Memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan.
- b) Menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
- c) Mampu mengerjakan tugasnya dengan benar.

Mangkunegara (2002:68) mengungkapkan bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

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

#### **1.2.3.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai**

Mathis dan Jackson (2009) dalam Utami 2014 menyatakan penilaian kinerja pegawai adalah masalah penting bagi seluruh pengusaha, sedangkan kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis dimana hal ini cenderung akan makin terjadi dengan menggunakan system penilaian manajemen yang baik.

Tujuan sistem penilaian kinerja pegawai menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat informasi yang dihasilkan oleh system

penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Tujuan khusus penilaian kinerja pegawai adalah :

- a. Evaluasi
- b. Pengembangan

Manfaat dari penilaian kinerja pegawai adalah hasil penilaian kinerja bermanfaat sebagai dasar bagi evaluasi regular terhadap kinerja anggota organisasi. Apakah pegawai dinilai kompeten atau tidak kompeten, efektif atau tidak efektif, dapat dipromosikan atau tidak adalah didasarkan pada informasi yang dihasilkan oleh system penilaian kinerja. Selain itu organisasi sering mencoba mempengaruhi motivasi dan kinerja mendatang dengan mengaitkan berbagai pemberian imbalan, seperti: kenaikan gaji dan promosi (Sofyan, 2008:128).

#### **1.2.3.4. Indikator Kinerja Pegawai**

John Miner (1988) dalam Sudarmanto 2014, mengemukakan 4 dimensi atau indikator yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, diantaranya:

- a. Kualitas

Kualitas yang dimaksud dalam hal ini yaitu tentang tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan pegawai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan Standart Operasional Prosedur.

b. Penggunaan waktu dalam kerja.

Penggunaan waktu dalam bekerja yaitu tentang ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang yang dilakukan oleh pegawai.

c. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja yaitu tentang seberapa solid/kompak seorang pegawai dalam bekerja kelompok atau tim.

### **1.3. Pengaruh Antar Variabel**

#### **1.3.1. Hubungan antara Pekerjaan-Keluarga dengan Kinerja Pegawai**

Konflik peran ganda yang dialami oleh wanita karir dapat menyebabkan hambatan dalam pekerjaan. Peran ganda dapat membuat wanita sulit meraih sukses di bidang pekerjaannya, keluarga dan hubungan interpersonalnya. Ketidak mampunya dalam menyelesaikan konflik peran ganda tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang termotivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi yang akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Hal ini dibuktikan dengan dukungan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh N. Pradila (2018), yaitu yang menjelaskan bahwa hubungan Variable Konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini mampu menjelaskan besarnya kinerja pegawai dan berpengaruh positif.

### **1.3.2. Hubungan antara Keluarga-Pekerjaan dengan Kinerja Pegawai**

Peran ganda wanita karir antara keluarga dan pekerjaan, disatu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain sebagai seorang wanita karir dituntut pula untuk kerja sesuai dengan beban kerja dengan menunjukkan performan kerja yang baik. Pegawai untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasinya di dalam pekerjaannya

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh R. Permanasari dan B. Santoto(2016) menunjukkan bahwa hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawainya.

## **1.4. Kerangka Konsep**

*Work-family conflict* adalah terjadinya konflik pada individu yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga. Hal ini juga dialami oleh anggota Polisi Polda Jatim misalnya terlalu sibuk dengan pekerjaan yang di sebabkan oleh tekanan kerja yang tinggi dan banyaknya tuntutan tugas mengakibatkan kurangnya kebersamaan keluarga

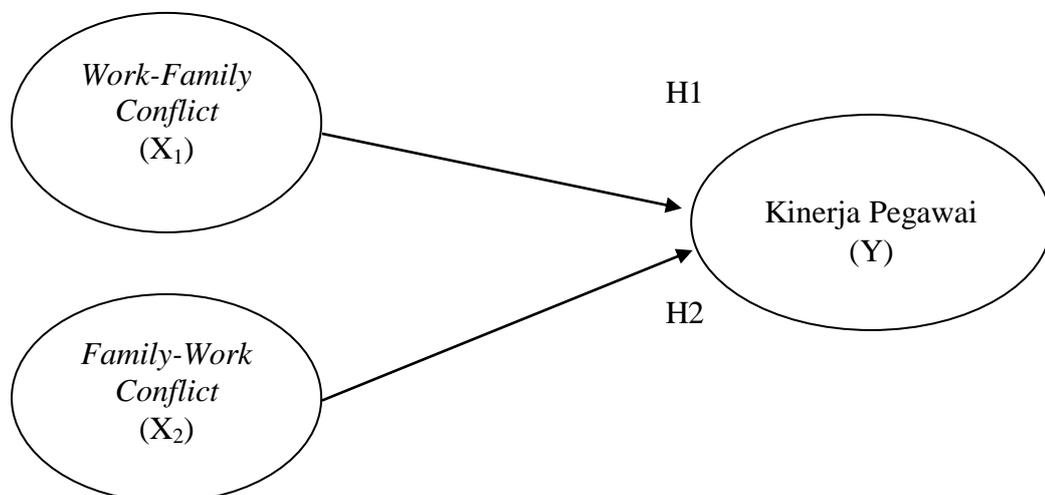
*Family work conflict* adalah bentuk konflik antar peran meliputi: waktu, dan ketegangan yang berasal dari keluarga mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya di pekerjaan. Konflik keluarga-pekerjaan yang menjelaskan bahwa tuntutan waktu untuk urusan rumah

dalam hal mengurus dan membina keluarga secara baik dan ketegangan yang dihasilkan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab sebagai anggota. Begitupun juga dengan Polisi wanita Polda Jatim, adanya perasaan bersalah sebagai orang tua yang kurang bisa mengawasi buah hatinya, kurang mendapatkan dukungan dari pasangan, tidak bisa selalu ada saat dibutuhkan oleh keluarga sehingga dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja dan tidak bisa menunjukkan performa kerja yang maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Dalam hal ini kinerja Polisi Wanita Polda Jatim dapat dinilai berdasarkan terpenuhi atau tidak segala tanggung jawab tugas yang dibebankan pada Anggota tepat sasaran sesuai SOP yang berlaku atau tidak.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2.1. Kerangka Konsep**



### 1.5. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : diduga *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Polisi wanita di Polda Jatim

H2 : diduga *family-work conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Polisi wanita di Polda Jatim