

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*)

*2.1.1.1. Definisi Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*)*

Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki berbagai kepentingan yang ingin dipenuhi dalam kehidupannya. Tidak dapat dipungkiri kepentingan – kepentingan tersebut muncul secara bersamaan dan memiliki intensitas yang sama sehingga memunculkan konflik dalam diri individu tersebut. Pada hakekatnya, konflik dapat dikatakan sebagai segala macam interaksi pertentangan antara dua pihak atau lebih.

Dalam sebuah organisasi, konflik dapat terjadi apabila terdapat perbedaan pendapat atau terjadi ketidaksetujuan antar satu individu dengan individu lainnya. Dilihat dari sudut pandangnya, konflik bisa menjadi negatif dan juga positif. Konflik bisa menjadi negatif karena adanya konflik dapat memecahbelahkan bahkan dapat menghancurkan, tetapi konflik bisa menjadi positif apabila kita bisa membuat konflik menjadi sebuah pelajaran agar lebih baik untuk kedepannya.

Istilah peran ganda adalah adanya dua peran atau lebih yang dijalani dalam waktu yang bersamaan, dalam hal ini dua peran tersebut adalah peran seorang perempuan dalam keluarga dengan segala tanggung jawabnya dan peran sebagai wanita karier dengan segala beban kerja yang

diterimanya. Namun menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya

Menurut Greenhaus (1985:76) konflik peran ganda adalah situasi dimana seorang tenaga kerja tidak dapat menstabilkan dirinya antara kondisi keluarga dengan aturan pekerjaan, adanya konflik ini biasanya ditandai dengan penurunan kondisi psikologis dan fisik dari setiap individu tersebut. Konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan (Yavas *et al.*, 2008:99).

Konflik peran ganda (*work family conflict*) merupakan suatu bentuk konflik peran yang terjadi akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Ketika seseorang berpartisipasi pada pekerjaan akan menimbulkan kesulitan untuk berperan pada keluarga, (Frone, Russell & Cooper 1992)

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi akibat ketidaksesuaian antara kewajiban tanggung jawab urusan pekerjaan dan kewajiban urusan keluarga. Konflik pekerjaan terhadap keluarga (*work-family conflict*) adalah konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Misalnya terdapat sebuah

pekerjaan yang belum selesai dan mencoba menyelesaikannya dirumah dengan mengorbankan waktu bersama keluarga.

2.1.1.2. Jenis – Jenis Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*)

Greenhaus dan Beutell (1985:80) mengidentifikasi tiga jenis konflik pekerjaan-keluarga yaitu:

- a. Konflik berdasarkan waktu (*time-based conflict*), yaitu konflik yang terjadi karena pembagian waktu. Waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga), artinya pada saat yang bersamaan seseorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua peran atau lebih sekaligus. Misalnya ada lembur yang menyebabkan terlambat pulang dari tempat bekerja sehingga menyebabkan waktu untuk keluarga menjadi berkurang atau misalnya merawat anak yang sakit dapat menyebabkan pekerjaan di tempat kerja menjadi tertunda.
- b. Konflik berdasarkan tekanan (*strain-based conflict*), yaitu tekanan yang dihasilkan oleh salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lain. Misalnya tekanan kecemasan dan kemarahan di tempat kerja menyebabkan berkurangnya perhatian sebagai orang tua atau sebagai istri di rumah atau tekanan di rumah dapat menjadikan semangat kerja berkurang.
- c. Konflik berdasarkan perilaku (*behavior-based conflict*) yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda

dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya (pekerjaan atau keluarga). Misalnya di rumah dituntut untuk memainkan peran pasif dimana harus selalu siap memberikan bantuan pada keluarganya, sedangkan di tempat kerja ibu diharapkan menjadi seseorang yang agresif dan tahu bagaimana menjaga diri sendiri.

2.1.1.3. Indikator Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*)

Frone, Russel, & Cooper, (1992) mengatakan, indikator konflik peran ganda (*work family conflict*) adalah :

a. Tekanan kerja yang tinggi.

Tekanan kerja yang tinggi akan membuat seseorang sulit untuk menyelesaikan konflik peran yang terjadi.

b. Banyaknya tuntutan tugas.

Banyaknya tuntutan tugas membuat karyawan sulit menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan juga tuntutan keluarga.

c. Sibuk dengan pekerjaan.

Sibuk dengan pekerjaan menilai dimana pekerjaan seseorang mencampuri keluarganya.

d. Konflik komitmen terhadap pekerjaan.

Komitmen terhadap pekerjaan yang mengganggu hubungan didalam lingkup keluarga yang tersita.

e. Berkurangnya tanggung jawab terhadap keluarga.

Berkurangnya tanggung jawab terhadap keluarga akibat dari seseorang yang selalu mengutamakan pekerjaannya.

2.1.2. Stres Kerja

2.1.2.1. Definisi Stres Kerja

Sebuah organisasi tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkan jika terlepas dari peran setiap tenaga kerja yang ada didalamnya, karena tenaga kerja merupakan penggerak kehidupan organisasi. Sehingga sudah selayaknya para pimpinan organisasi untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila tenaga kerja dalam sebuah organisasi terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban tersebut, terutama mengenai stres kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja.

Menurut Antonius (2020:37) stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya. Sedangkan menurut Diahsari (2001) stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dan pekerjaan.

Menurut T. Hani Handoko (2008:200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Jadi, dapat disimpulkan stres kerja adalah kondisi dimana adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis tenaga kerja sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis dan perilaku tenaga kerja dalam pelaksanaan kinerja. Stres kerja yang berlebih akan membuat kinerja menjadi menurun.

2.1.2.2. Jenis – Jenis Stres Kerja

Menurut Quick (1984:13) mengkategorikan jenis stres menjadi dua yaitu *Eustres* dan *Distres*. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. *Eustres*

Eustres yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.

b. *Distres*

Distres yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

2.1.2.3. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Hadyana (2008:375), dapat dibagi dalam tiga dimensi yaitu psikologis, fisik, dan perilaku. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- a. Indikator pada dimensi psikologis, meliputi :
 1. Tidak komunikatif, jarang mengeluarkan pendapat bila diminta dan lebih sering diam.
 2. Banyak melamun, duduk terdiam seakan memikirkan sesuatu, lebih banyak diam jika diajak berbicara.
 3. Lelah mental, kondisi ketika batin kita berada dalam keadaan tertekan.
- b. Indikator pada dimensi fisik, meliputi :
 1. Mudah lelah secara fisik, terlihat capek dan lelah.
 2. Pusing kepala.
 3. Problem waktu
- c. Indikator pada dimensi perilaku, meliputi :
 1. Menunda pekerjaan, malas melakukan pekerjaan.
 2. Perilaku manipulasi, melakukan tindakan manipulasi baik laporan ataupun dalam kegiatan lainnya.
 3. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan makan atau kekurangan makan) serta malas untuk makan.

2.1.3. Kinerja Guru

2.1.3.1. Definisi Kinerja Guru

Guru memiliki tugas utama dalam hal mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih dan melakukan evaluasi pada siswa sehingga dapat dikatakan sebagai pendidik yang profesional. Selain itu, kewajiban seorang guru yang profesional yaitu merencanakan pembelajaran, menjalankan proses pembelajaran yang bermutu, dan menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi dan konkrit. Hal ini merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.

Menurut Donny Priansyah (2014:79) Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Maka dapat dikemukakan Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang meliputi menyusun program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi, Yamin,et all (2010:13)

Berdasarkan uraian-uraian diatas dan mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan sebaik-baiknya, dalam hal perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukkan pula oleh perilaku dalam bekerja. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari perolehan hasil belajar yang dihasilkan oleh siswa-siswanya. Kualitas kinerja guru yang baik akan menunjukkan hasil belajar siswa yang baik.

2.1.3.2. Faktor - Faktor Kinerja Guru

Menurut Suherman (2010:24) terdapat 8 faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, yaitu:

a. Kepribadian dan Dedikasi

Setiap guru memiliki pribadi masing-masing yang berbeda antar guru yang lain. Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin

baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru.

b. Pengembangan Profesi

Pengembangan profesi guru yang disesuaikan dengan perubahan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang semakin maju kian hari menjadi perhatian seiring dengan yang menuntut kesiapan seorang guru agar tidak ketinggalan. Adanya tuntutan untuk memenuhi standar profesionalisme bagi guru sebagai wujud dari keinginan menghasilkan guru yang mampu membina peserta didik sesuai dengan potensi yang dimiliki dan aturan yang berlaku.

c. Kemampuan Mengajar Guru

Sebagai seorang guru harus memiliki kemampuan mengajar. Kemampuan mengajar yang mulai dari merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan anak, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar serta membuat laporan hasil belajar. Kemampuan mengajar guru harus sesuai dengan tuntutan standar tugas agar memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai.

d. Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar bagi setiap manusia. Dalam melaksanakan tugasnya, guru perlu melakukan komunikasi yang *intens*, baik komunikasi dengan kepala sekolah, dengan guru, dengan peserta didik, maupun dengan orangtua siswa. Karena adanya

komunikasi yang sehat antar komponen sekolah akan membuat kinerja guru meningkat.

e. Hubungan dengan Masyarakat

Sekolah memiliki hubungan yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat. Oleh karena itu guru diharuskan menjalin hubungan antara sekolah dan masyarakat dengan baik, guna meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan yang mendorong minat dan kerjasama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah.

f. Kedisiplinan

Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja professional karena pemahaman disiplin yang baik tersebut mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

g. Kesejahteraan

Semakin sejahteranya seseorang, makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Untuk memaksimalkan kinerja guru langkah strategis yang dilakukan pemerintah yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai dengan volume kerja guru. Selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya. Adanya jaminan kehidupan yang layak dapat memotivasi untuk selalu bekerja dan meningkatkan kreativitas sehingga kinerja selalu meningkat.

h. Iklim Kerja Sekolah

Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja akan membuat guru berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi pada tugas yang dilaksanakannya.

2.1.3.3. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru dalam penelitian ini menurut Buku Pedoman Kinerja Guru 2010 yang digunakan juga untuk pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) PAUD. Indikator kinerja guru terdiri dari 4 dimensi Kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. Indikator dimensi kompetensi pedagogik:

1. Menguasai karakteristik peserta didik.
2. Menguasai teori pembelajaran.
3. Pengembangan kurikulum.
4. Memahami kegiatan pembelajaran.
5. Memahami pengembangan potensi peserta didik.
6. Selalu berkomunikasi dengan peserta didik.
7. Melakukan penilaian terhadap peserta didik

b. Indikator dimensi kompetensi kepribadian:

1. Menunjukkan etos kerja yang tinggi.
2. Menunjukkan pribadi yang tanggung jawab.

3. Menunjukkan perilaku disiplin.
- c. Indikator dimensi kompetensi sosial:
1. Bersikap obyektif kepada semua peserta didik.
 2. Bersikap inklusif kepada teman sejawat.
 3. Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik.
- d. Indikator dimensi kompetensi profesional:
1. Mampu menguasai materi yang diajarkan.
 2. Memahami struktur pembelajaran.
 3. Mengembangkan keprofesionalan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Judul Artikel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi / Sry Rosita (2012)	Analisis Regresi Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen fakultas Ekonomi Universitas Jambi. 2. Konflik Peran Ganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen fakultas Ekonomi Universitas Jambi. 3. Stres Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen fakultas Ekonomi Universitas Jambi.
2.	Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon / Cythia Imelda Tjokro dan Jean Rosa Asthenu (2010)	Analisis Jalur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUD dr. M. Haulussy Ambon. 2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUD dr. M. Haulussy Ambon.

3.	Pengaruh Stres Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 2 Sukodono Di Kabupaten Lumajang / Zainul Hidayat (2010)	Analisis Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Senduro di Kabupaten Lumajang . Hal ini berarti jika stres kerja meningkat maka kinerja guru akan menurun
4.	Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan / Cristine Julvia (2010)	Analisis Linier Berganda	Pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan, diketahui bahwa hasilnya adalah signifikan berpengaruh negatif, yang artinya bila tingkat stres dikurangi maka kinerja akan meningkat.
5.	Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulon Progo / Arfiena Rusinta, Harsono, Tri Maryati (2013)	The Structural Equation (SEM) dengan alat analisis data menggunakan Partial Least Squares (PLS)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Semakin tinggi tingkat konflik peran ganda maka kinerja pegawai akan semakin menurun. 2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai dapat menurunkan kinerja pegawai.
6.	<i>Investigating the effect of role conflict and role ambiguity on employees job stres: Articulating the role of work-family conflict /</i> Iraj Soltania, Sara Hajatpourb, Jalal Khorramb and Mohammad Hosein Nejtatic (2013)	Pemodelan persamaan struktural menggunakan perangkat lunak LISREL v 8.7	<ol style="list-style-type: none"> 1. pengaruh ambiguitas peran terhadap konflik pekerjaan-keluarga secara statistik signifikan 2. efek ambiguitas peran pada stres kerja dikonfirmasi dengan signifikansi
7.	<i>Managing Work-Family Conflict and Work Stres through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance /</i> I Gede Riana1, Ni Luh Putu Wiagustini1, Kadek Iin Dwijayanti1, I Gede Rihayana2 (2014)	Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan WarpPLS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja 2. Konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. 3. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 4. konflik kerja-keluarga dan stres kerja memiliki dampak tidak langsung pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berikut adalah persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu diatas dengan rencana penelitian penulis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Pertama

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada penelitian pertama adalah pada variabel bebas. Terdapat dua variabel bebas yang sama yaitu konflik peran ganda dan stres kerja. Selain itu variabel terikat yang juga sama, hanya saja pada penelitian terdahulu kinerja dosen Jambi sedangkan rencana penulis kinerja guru TK se-Kecamatan Mojowarno. Metode penelitian yang digunakan juga sama yakni analisis linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada penelitian pertama yaitu objek penelitian, penelitian terdahulu objek penelitian Dosen di Jambi sedangkan rencana penelitian penulis adalah guru TK se-Kecamatan Mojowarno.

2. Penelitian Kedua

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada penelitian kedua adalah pada variabel bebas yaitu konflik peran ganda dan stres kerja.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada penelitian kedua yaitu variabel terikatnya, penelitian terdahulu kinerja perawat sedangkan rencana penelitian penulis kinerja guru. Perbedaan juga pada objek penelitian, penelitian terdahulu Perawat DR. M. HAULUSSY AMBOn sedangkan rencana penelitian penulis adalah guru TK

se-Kecamatan Mojowarno. Metode penelitian yang digunakan juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan analisis jalur sedangkan rencana penulis menggunakan analisis linier berganda.

3. Penelitian Ketiga

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada penelitian ketiga adalah pada variabel bebas yakni stres kerja dan variabel terikat yaitu kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan juga sama yakni analisis linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada penelitian ketiga yaitu objek penelitian, jika penelitian ketiga objeknya pada guru SMKN Senduro sedangkan rencana penelitian penulis adalah guru TK se-Kecamatan Mojowarno. Terdapat variabel bebas dipenelitian terdahulu yang tidak digunakan dirancangan penelitian penulis yaitu: kelelahan kerja.

4. Penelitian Keempat.

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada penelitian keempat adalah pada variabel bebas yakni stres kerja. Metode penelitian yang digunakan juga sama yaitu analisis linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada penelitian keempat adalah variabel terikat. Jika pada penelitian terdahulu variabel terikatnya kinerja karyawansedangkan rencana penelitian penulis adalah kinerja guru. Terdapat perbedaan juga pada

objek penelitian, penelitian terdahulu objek penelitiannya karyawan PT.Hikari sedangkan rencana penelitian penulis adalah guru TK se-Kecamatan Mojowarno. Terdapat variabel bebas dipenelitian terdahulu yang tidak digunakan dirancangan penelitian penulis yaitu: konflik kerja.

5. Penelitian Kelima

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada penelitian kelima adalah variabel bebas yakni konflik peran ganda dan stres kerja.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada penelitian kelima yaitu pada variabel terikat, jika penelitian terdahulu variabel terikat kinerja pegawai sedangkan rencana penelitian penulis kinerja guru. Metode yang digunakan juga berbeda penelitian terdahulu menggunakan Pemmodelan persamaan struktural dengan analisis data menggunakan PLS sedangkan rencana penelitian penulis menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Terdapat perbedaan juga pada objek penelitian, penelitian terdahulu objek penelitiannya pegawai dinas pendapatan dan pengelolaan keuangan dan asset kabupaten kulon kota progo sedangkan rencana penelitian penulis adalah guru TK se-Kecamatan Mojowarno.

6. Penelitian Keenam

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada penelitian keenam adalah variabel bebas yakni konflik peran ganda dan stres kerja.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada penelitian keenam yaitu pada variabel terikat, jika penelitian terdahulu variabel terikat kinerja karyawan sedangkan rencana penelitian penulis kinerja guru. Metode yang digunakan juga berbeda penelitian terdahulu menggunakan Pemodelan persamaan struktural menggunakan perangkat lunak LISREL v 8.7 sedangkan rencana penelitian penulis menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Terdapat variabel bebas dipenelitian terdahulu yang tidak digunakan dirancangan penelitian penulis yaitu: ambiguitas peran. Terdapat perbedaan juga pada objek penelitian, penelitian terdahulu objek penelitiannya karyawan asuransi pusat Iran sedangkan rencana penelitian penulis adalah guru TK se-Kecamatan Mojowarno.

7. Penelitian Ketujuh

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada penelitian ketujuh adalah pada variabel bebas yakni *work family conflict* dan stres kerja.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis pada penelitian ketujuh adalah variabel terikat, jika dipenelitian terdahulu variabel terikatnya kinerja karyawan pada rancangan penelitian penulis variabel terikatnya adalah kinerja guru. Metode yang digunakan juga berbeda, penelitian terdahulu partial least square (PLS) sedangkan rencana penelitian penulis menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Terdapat variabel bebas dipenelitian terdahulu yang tidak digunakan dirancangan penelitian penulis yaitu: kepuasan kerja.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Guru

Konflik peran ganda yang dialami wanita yang sudah berkeluarga, tidak terkecuali guru akan berdampak pada kinerja, karena pada saat guru tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga maka kinerja akan menurun. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Sry Rosita (2012) bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen fakultas Ekonomi, juga penelitian yang dilakukan oleh Cythia Imelda T dan Jean R.A (2010) bahwa hasil penelitian mengatakan konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Perawat RSUD dr. M. Haulussy Ambon. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Arfiena, Harsono, dan Tri Maryati (2013), mengatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat konflik peran ganda maka kinerja pegawai akan rendah.

2.3.2. Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hubungan antara stres dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik (*inverted U*). Pada tingkat stres yang rendah kinerja rendah, karena pada kondisi ini sumber daya manusia tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena *understimulation*. Seiring

dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal karena pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja, karena tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang diberikan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Cythia Imelda T dan Jean R.A (2010), Zainul Hidayat (2010), dan Cristie Julvia (2010) yang hasil penelitiannya berbunyi bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Arfiena, Harsono, dan Tri Maryati (2013), mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami maka kinerja pegawai akan rendah.

2.4. Kerangka Konseptual

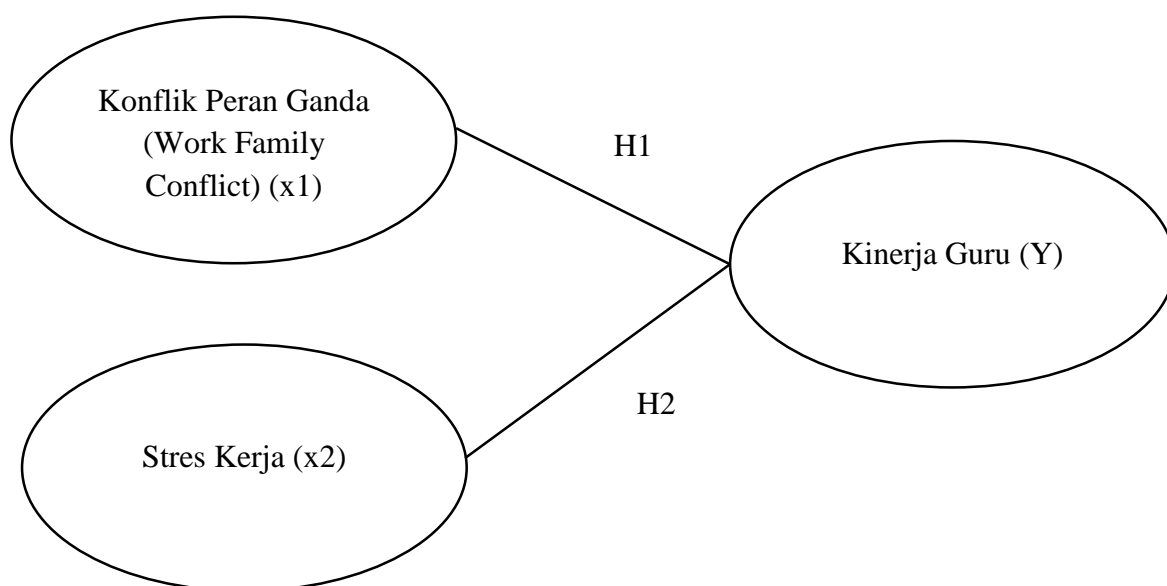
Menurut Greenhaus (1985:76) konflik peran ganda adalah situasi dimana seorang karyawan tidak dapat menstabilkan dirinya antara kondisi keluarga dengan aturan pekerjaan. Menurut Antonius (2020:37) stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya.

Hasil penelitian terdahulu oleh Sry Rosita (2012) bahwa Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen fakultas Ekonomi Universitas Jambi, penelitian yang dilakukan oleh Cythia Imelda T dan Jean R.A (2010) bahwa hasil penelitian mengatakan konflik peran ganda yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja Perawat RSUD dr. M. Haulussy Ambon. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami maka kinerja pegawai akan rendah. Serta penelitian yang dilakukan oleh Arfiena, Harsono, dan Tri Maryati (2013), mengatakan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat konflik peran ganda maka kinerja pegawai akan rendah, begitupun pada stres kerja. semakin tinggi stres kerja yang dialami maka kinerja pegawai akan rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Zainul Hidayat (2010), dan Cristie Julvia (2010) yang hasil penelitiannya berbunyi bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut: konflik peran ganda dan stres kerja menjadi faktor yang penting dalam penurunan kinerja. Konflik peran ganda dapat ditandai dengan sulitnya membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, beban kerja yang banyak, kesulitan dalam berkonsentrasi di dalam pekerjaan serta ketegangan dalam pekerjaan yang disebabkan harapan dari dua peran yang berbeda. Stres kerja

ditandai dengan mudah tersinggung, mudah lelah, sering merasa pusing dan lebih banyak diam. Jika stres kerja yang dirasakan secara berlebihan maka akan terjadi penurunan kinerja. Apabila karyawan atau sumber daya manusia yang lain dalam sebuah organisasi dapat menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dengan urusan keluarga atau biasa disebut konflik peran ganda dan juga dapat meminimalisir stres kerja maka akan ada peningkatan kinerja.

Adapun dari penjelasan diatas dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis

H1 : Semakin tinggi konflik peran ganda (*work family conflict*) maka semakin rendah kinerja guru.

H2 : Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja guru.