

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Iin Sri Rejeki (2013)	Pengaruh Working Family Conflict, Flexibility Working Dan Job Stress Terhadap Employee Performance.	Working Family Conflict (X1) Flexibility Working (X2) Job Stress (X3) Employee Performance (Y)	1) working family conflict mempunyai pengaruh negatif terhadap employee performance. 2) flexibility working mempunyai pengaruh positif terhadap employee performance. 3) job stress mempunyai pengaruh negatif terhadap employee performance
2.	Noveria Susijawati, Siti Maryam, Lisa H S (2017)	Konflik Peran Ganda, Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Gunung	Konflik peran ganda (X1) Disiplin (X2) Komitmen Organisasi (X3) Kinerja Perawat (Y)	Terdapat pengaruh secara langsung konflik peran ganda, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja

		Jati Kota Cirebon.		perawat pada Rumah Sakit Umum Gunung Jati Kota Cirebon
3.	Endah Meidah (2013)	Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Wanita (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi)	Konflik Peran Ganda (X1) Kecerdasan Emosional (X2) Komitmen Organisasi (X3) Kinerja Perawat (Y)	Konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat wanita. Secara parsial konflik peran ganda tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat wanita, sedangkan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita
4.	Khoirotul Izzah, Sri Wahyu Lelly H. S, Ema Desia Prajitiasari (2014)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Phobia Sukses Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak (Agen) Melalui Komitmen Organisasi Pada	Konflik Peran Ganda (X1) Phobia Sukses (X2) Kinerja Karyawan (Y) Komitmen Organisasi (M)	Konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak (agen) melalui komitmen organisasi

		Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember dan Cabang Balung		dengan arah yang negatif, phobia sukses berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak (agen) melalui komitmen organisasi dengan arah yang negatif, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak
5.	Gary A. Adams, Lynda A. King, and Daniel W. King (1996)	Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction.	Relationship of job and family involvement (X1) Family social support (X2) Work family conflict (X3) Job and life satisfaction (Y)	Hasil menunjukkan bahwa hubungan antara pekerjaan dan keluarga dapat memiliki efek penting pada kepuasan kerja dan kehidupan dan bahwa tingkat keterlibatan pekerja yang ditugaskan untuk bekerja dan peran keluarga dikaitkan dengan hubungan ini. Hasilnya juga menunjukkan bahwa hubungan antara pekerjaan dan keluarga dapat secara

				bersamaan dicirikan oleh konflik dan dukungan.
6.	Adam B. Butler and Amie Skattebo (2004)	What is acceptable for women may not be for men: The effect of family conflicts with work on job-performance ratings	Family conflict (X1) Work on job performance ratings (Y)	Secara keseluruhan, pengalaman konflik keluarga dikaitkan dengan peringkat kinerja yang lebih rendah, dan menilai seks memoderasi hubungan ini. Laki-laki yang mengalami konflik keluarga menerima peringkat kinerja keseluruhan yang lebih rendah dan rekomendasi hadiah yang lebih rendah daripada laki-laki yang tidak, sedangkan peringkat perempuan tidak terpengaruh oleh pengalaman konflik keluarga. Bias jenis kelamin tidak terbukti ketika kinerja dievaluasi pada dimensi

				perencanaan yang lebih spesifik.
--	--	--	--	----------------------------------

2.2 Konflik Peran Ganda

2.2.1 Pengertian Konflik Peran Ganda

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki berbagai kepentingan dalam kehidupannya. Tidak bisa dipungkiri setiap manusia tidak bisa terlepas dari suatu masalah atau biasa disebut dengan konflik. Dari beberapa sudut pandang yang berbeda munculnya suatu konflik atau masalah dapat membuat kita menjadi lebih kuat dalam menjalani hidup dan bisa menjadikan konflik tersebut sebagai suatu pelajaran untuk menjalani hidup yang lebih baik kedepannya. Dalam sudut pandang yang lain konflik atau masalah dapat memecah belah bahkan menghancurkan. Semua itu tergantung dari bagaimana kita menghadapi dan bagaimana kita menyikapi konflik atau masalah yang ada.

Menurut Robbin (1996) konflik adalah suatu proses dimana pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik secara umum merupakan bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang negatif.

Adanya faktor untuk menunjang kebutuhan ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja. Bekerja adalah aktivitas yang dikerjakan oleh individu baik secara langsung ataupun tidak

langsung guna menghasilkan pendapatan berupa uang atau barang, mengeluarkan energi dan mempunyai banyak aktivitas diluar rumah, aktivitas yang dirasa mampu menghasilkan pendapatan bagi keluarganya sebenarnya bukanlah hal yang baru bagi masyarakat kita (Ihromi, 1990 dalam Indriyani 2009). Dalam definisi ini termasuk istri sendiri atau bersama suami sama sama berusaha untuk mendapatkan penghasilan berupa materi. Adapun seseorang karyawan yang telah berkeluarga akan dianggap berperan ganda.

Menurut Greenhouse and Beutell (1985), pengertian konflik peran ganda yaitu sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Konflik peran ganda adalah situasi dimana individu tidak bisa menstabilkan dirinya antara kondisi keluarga dengan aturan pekerjaan, ditandai dengan penurunan kondisi psikologis dan fisik dari setiap individu tersebut (Greenhaus, 2000).

Triaryati (2002) menjelaskan ketika seseorang menggunakan waktu dan energi yang berlebihan untuk peran bekerja maka peran dalam keluarga akan menghadapi kesulitan, begitu juga sebaliknya ketika seseorang menghabiskan waktu dan energi yang berlebihan terhadap peran dalam keluarga maka peran bekerja akan mengalami kesulitan.

Definisi konflik peran ganda menurut Rahmadita (2013) konflik peran ganda merupakan wujud dari konflik antar peran yang mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan, artinya terdapat dua peran yang

harus dijalankan dalam waktu yang bersamaan, yaitu sebagai istri, ibu dan sebagai wanita yang bekerja dan juga sebagai suami, ayah dan seorang pekerja.

Frone, Russell & Cooper (1992) mengartikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, di mana di satu sisi ia harus menyelesaikan tanggung jawabnya di tempat kerja dan di sisi lain ia harus memperhatikan keluarganya dengan baik, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan yang mengganggu keluarga atau keluarga yang mengganggu pekerjaan.

Menurut Simon (2004) menjelaskan bahwa penyebab munculnya konflik peran ganda dikarenakan adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, sulitnya membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali membatalkan rencana bersama keluarga.

Dari beberapa definisi konflik peran ganda menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda merupakan kondisi dimana terjadinya ketidakseimbangan antara tanggung jawab urusan pekerjaan dan urusan keluarga dimana satu pihak terpengaruh secara negatif akibat tekanan-tekanan yang di akibatkan dari tuntutan keluarga atau tuntutan pekerjaan.

2.2.2 Jenis-Jenis Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus & Bautell (1985) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu :

a. Time based conflict

Time based conflict memiliki arti bahwa konflik yang terjadi diakibatkan oleh waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat lagi digunakan untuk memenuhi peran yang lainnya. Artinya dalam waktu yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak dapat melakukan dua atau lebih peran secara bersamaan.

b. Strain based conflict

Yang dimaksud dengan *strain based conflict* adalah ketegangan yang didapatkan oleh salah satu peran yang menyebabkan seseorang susah untuk melakukan tuntutan atau tanggung jawab peran yang lain. Munculnya *strain based conflict* terjadi karena adanya ketegangan yang diakibatkan oleh salah satu peran yang dijalankan, sehingga mempengaruhi performa individu pada peran yang lainnya.

c. Behaviour based conflict

Behaviour based conflict terjadi pada saat suatu pola perilaku sesuai untuk satu peran tetapi tidak sesuai untuk peran yang lain. Ketidaksesuaian pola perilaku ini dikarenakan oleh kurangnya kesadaran individu akan akibat polanya kepada orang lain.

2.2.3 Dimensi Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda yang terjadi pada perawat wanita rumah sakit dapat dilihat melalui :

1) Konflik Pekerjaan-Keluarga (*work family conflict*)

Frone (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan 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*.

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

- a. Tekanan kerja yang tinggi.
- b. Banyaknya tuntutan tugas.
- c. Kurangnya kebersamaan keluarga.
- d. Sibuk dengan pekerjaan.
- e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

2) Konflik Keluarga-Pekerjaan (*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).

Menurut Frone (1992) menyebutkan beberapa indikator indikator konflik keluarga-pekerjaan yang sudah disesuaikan yaitu:

a. Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua adalah beban kerja sebagai orang tua di dalam lingkup keluarga. Beban yang di tanggung bisa berupa kenakalan anak dan beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu menyelesaikan.

b. Tekanan perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri akan suami di dalam keluarga. Beban yang di alami dapat berupa pekerjaan rumah tangga karena pasangan tidak bisa membantu menyelesaikannya, tidak mendapatkan dukungan dari pasangan atau sikap suami yang memutuskan sesuatu dengan tidak melibatkan istri.

c. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan oleh anak.

d. Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa masalah pekerjaan yang mengganggu hubungan didalam lingkup keluarga yang tersita.

2.2.4 Faktor-Faktor Penyebab Konflik Peran Ganda

Menurut Siew Kim (2001) ada beberapa faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda diantaranya adalah:

1. *Time pressure*

Apabila lebih banyak waktu yang digunakan untuk bekerja, maka semakin sedikit waktu luang yang tersisa untuk keluarga.

2. *Family size and support*

Apabila semakin banyak jumlah anggota keluarga maka cenderung semakin banyak konflik yang akan muncul. Apabila dengan jumlah anggota keluarga yang banyak dengan memberikan dukungan maka akan semakin sedikit peluang munculnya suatu konflik.

3. *Job satisfaction*

Apabila semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin sedikit konflik yang dirasakan.

4. *Marital and life satisfaction*

Apabila seorang wanita bekerja, maka semakin banyak konsekuensi negatif dalam pernikahannya.

2.2.5 Dampak Konflik Peran Ganda

Menurut Ratnawati (2008) menyimpulkan ada beberapa dampak yang ditimbulkan dari adanya konflik peran ganda, yaitu:

1. Perasaan Bersalah

Menurut Orever (1998), rasa bersalah adalah perasaan melakukan kesalahan, sebagai suatu sikap emosi, umumnya melibatkan konflik emosi yang muncul dari perselisihan atau yang di bayangkan dari standart moral atau sosial, baik dalam waktu maupun pikiran.

2. Stress

Menurut Ardhiatama (2012) dampak yang ditimbulkan oleh konflik salah satunya adalah stress. Stress bukan hanya bersifat pribadi, stress juga bisa terjadi di tempat kerja. Stress adalah ketegangan fisik dan mental karena tubuh memberikan respon terhadap tekanan, tuntutan maupun gangguan-gangguan yang berada di sekitar seseorang (www.tabloit-nikita.com) dalam Ratnawati 2008.

3. Kelelahan

Kelelahan merupakan rasa lelah yang tidak bisa hilang meskipun sudah istirahat. Kelelahan bisa berupa fisik ataupun mental (Ratnawati,2008). Faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah : pekerjaan yang berlebihan, kekurangan waktu, konflik peran dan ambiguitas peran.

4. Ketidakberdayaan

Menurut Smet, 1994 (dalam Ratnawati 2008) bahwa ketidakberdayaan merupakan satu kondisi yang di dapat dari gangguan motivasi dan emosi. Yang melatarbelakangi ketidakberdayaan adalah bahwa kemungkinan orang sadar tidak adanya control terhadap apa yang terjadi pada berbagai keadaan.

5. Kecemasan

Sulaiman, 1995 (Ratnawati 2008) kecemasan adalah kondisi psikologis yang dikarenakan oleh adanya rasa khawatir secara terus menerus yang disebabkan oleh *inner conflict*.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang diperoleh individu dalam menjalankan tanggung jawab yang di bebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Saragih, 2017). Terdapat tiga gabungan dalam kinerja yaitu keahlian dan kemauan seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan penjelasan delegasi tugas dan tanggung jawab, serta tingkat motivasi dari dalam diri karyawan (Saragih, 2017).

Menurut Mangkunegara (2000), kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2012), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang diraih seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni pertimbangan antara hasil kerja karyawan dengan standart kerja yang ditetapkan oleh perusahaan (Dessler, 1997).

Berdasarkan beberapa definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai dari suatu proses yang di dapati oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya yang di ukur dan di nilai berdasarkan kriteria yang berlaku.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2000) adalah :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*). Yang artinya bahwa pegawai yang mempunyai IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sikap mental adalah kondisi mental yang mendukung diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010) terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi:

- a. Aspek kuantitatif yaitu :
 1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan,
 2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
 3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan,
 4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
- b. Aspek kualitatif yaitu :
 1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan,
 2. Tingkat kemampuan dalam bekerja,
 3. Kemampuan menganalisis data atau informasi

4. Kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan,
5. Kemampuan mengevaluasi (keluhan masyarakat/konsumen).

2.4 Hubungan Antara Variabel

2.4.1 Hubungan *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja Perawat

Konflik peran ganda yang di alami oleh perawat terutama yang sudah berkeluarga akan berdampak terhadap kinerja, karena saat perawat mengalami konflik peran ganda dapat mengakibatkan berbagai faktor yang menyebabkan kinerja perawat menurun (Triaryati, 2003). Hasil riset terdahulu juga menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja (Yavas *et al.*, 2008).

Karyawan yang memiliki tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi dirasa akan menurun kinerjanya karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan perawat tidak bisa memenuhi tanggung jawabnya terhadap keluarga (Indriyani, 2009). Hal ini terjadi saat konflik yang terjadi di keluarga terbawa dalam pekerjaan sehingga tidak fokus dalam bekerja.

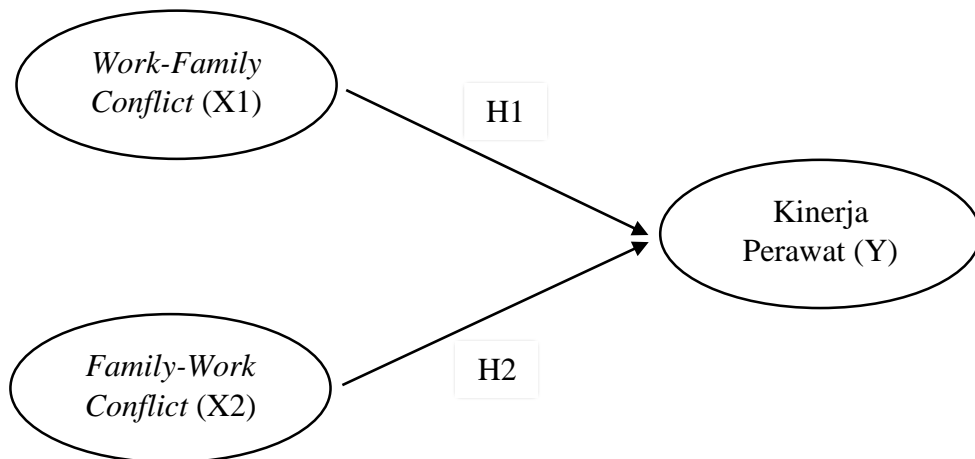
2.4.2 Hubungan *Family-Work Conflict* Terhadap Kinerja Perawat

Konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut akan merugikan perusahaan yaitu berupa menurunnya kinerja yang di akibatkan oleh konflik peran ganda, salah satunya adalah *family-work*

conflict. Karyawan yang mengalami konflik keluarga-pekerjaan akan menyebabkan penurunan kinerja yang diakibatkan oleh sebagian besar waktunya digunakan untuk mengurus keluarga sehingga akan mengganggu tanggung jawabnya terhadap pekerjaan (Yavas *et al.*, 2008).

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dan riset terdahulu, perawat yang tidak bisa menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dengan urusan keluarga atau biasa disebut dengan konflik peran ganda bisa berpengaruh konsentrasinya dalam bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Maka kerangka pemikiran antara konflik peran ganda terhadap kinerja perawat dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

H1: Diduga terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap kinerja perawat.

H2: Diduga terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *family-work conflict* terhadap kinerja perawat.