

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (Poerwadarminta,2007)kinerja adalah cara, perilaku dan kemampuan kerja seseorang.menurut Armstong dan Baron 2007,kinerjaberasal dari pengertian *performance*, yaitu hasil kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dan didalamnya termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut yang meliputi tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Dalam Wibowo, 2007) menurut Suntoro, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Dalam Tika,2010).

Menurut Rivai (2004) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai olehseseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2009) menurut Rivai dan Basri, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (dalam Riana,2011)

Berdasarkan pemaparan yang telah disampaikan para ahli,maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil dari kemampuan kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Aspek-aspek Kinerja

Menurut Miner (Dalam Sudarmanto 2009) mengemukakan empat indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu :

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Adapun aspek-aspek standard kinerja terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif(Mangkunegara 2009). Aspek kuantitatif meliputi :

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

- a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja,
- c. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan,
- d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari kinerja terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Dapis (dalam Mangkunegara 2009) yang merumuskan bahwa faktor pencapaian kinerja terdiri dari :

- a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) artinya, pemimpin dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dan memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

- b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang memiliki sikap positif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan

motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka yang memiliki sikap negative terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut McCormick dan Tiffin (dalam Riana, 2011) terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

a. Variabel individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap.

b. Variabel situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor, yaitu :

1. Faktor sosial dari organisasi, meliputi : kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
2. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi : metode kerja, pengaruh dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja kebisingan, penyaluran dan temperature.

Menurut Simamora (dalam Mangkunegara, 2009) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

a. Faktor individu yang terdiri dari :

1. Kemampuan dan keahlian.
2. Latar belakang
3. Demokrasi

b. Faktor psikologis 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*

4. Faktor-Faktor Kinerja

Adapun kaitan konflik terhadap kinerja adalah konflik pekerjaan keluarga mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga atau keluarga, dan disisi lain mengganggu pekerjaan aktifitas pekerjaan dan penurunan kualitas hubungan dalam keluarga inilah yang menyebabkan kondisi keluarga yang kurang harmonis.keadaan yang kurang harmonis.Hennesy (2008) dikeluarga ini juga berasal dari ketidak mampuan dalam pemenuhan peran sebagai pasangan suami istri dan peran sebagai orang tua akibat terlalu sibuk bekerja dan bekerja tersebut tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga maka akan menimbulkan suatu tekanan sehingga mengakibatkan ibu tersebut sering marah-marah kepada anak dan suami.

Berdasarkan pemaparan yang telah disampaikan para ahli, maka penelitian mengambil kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor individu, psikologis dan organisasi.

B. Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Konflik

Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari oleh setiap individu diantara berbagai kepentingan yang berbeda dimana dia memiliki tingkat dan kepentingan yang sama, dan konflik ini banyak terjadi dalam kehidupan manusia tanpa melihat apakah dia seorang laki-laki dewasa atau seorang remaja, seorang remaja putri atau wanita dewasa. Konflik ini dapat terjadi di dalam diri individu atau di luar individu, tergantung pada pilihan yang di ambil.

Menurut Clinton F. Fink (dalam Kartono 1992) mendefinisikan konflik sebagai berikut:

1. Konflik adalah relasi-relasi psikologis yang antagonis, berkaitan dengan tujuan-tujuan yang tidak bisa disesuaikan interest-interest eksklusif dan tidak dapat dipertemukan, sikap-sikap emosional yang bermusuhan, dan struktur-struktur nilai yang berbeda.
2. Konflik adalah intraksi yang antagonis, mencakup tingkah laku lahiriah yang tampak jelas, mulai dari bentuk perlawanan halus sampai pada bentuk perlawanan yang tidak terkontrol.

Berdasarkan pemaparan yang telah disampaikan para ahli, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa konflik ini banyak terjadi dalam kehidupan

manusia tanpa melihat secara kasat mata baik itu dewasa, atau remaja, bahkan sudah menikah.

2. Konflik Peran Ganda

Peran adalah serangkaian rumusan yang membatasi perilaku-perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu menurut Agasti. (dalam Aryadi,2006) setiap wanita yang bekerja akan mengalami konflik peran, minimal dalam waktu bagi kelangsungan kedua tugas yang dipikulnya. Menurut aryadi, mendefinisikan bahwa wanita yang berperan ganda adalah wanita yang dihadapkan pada kenyataan bahwa mau tidak mau mereka harus menentukan pilihannya antara berkarir di luar rumah sekaligus menata rumah tangga, berkarir di luar rumah dan menomorduakan urusan rumah tangga, atau berkarir di luar tanpa rumah tangga.

Apabila seorang wanita ingin menjalankan ketiga perannya yaitu sebagai istri, ibu dan wanita pekerja sekaligus, maka hendaknya wanita tersebut menyadari bahwa menjalankan peran tersebut bukanlah suatu pekerjaan yang mudah. Mereka harus mampu memainkan perannya secara seimbang. Bagaimanapun juga tugas utama wanita adalah sebagai istri dan ibu bagi anak-anak mereka dan peran tersebut harus dapat dilaksanakan dengan baik agar tidak menimbulkan konflik antara tuntutan pekerjaan kantor dan keluarga sehingga tidak menyebabkan ketidak harmonisan di dalam keluarga.

Menurut Netemeyer dkk (dalam Hennesy, 2008) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggungjawab yang

berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu, dan ketegangan dalam keluarga.

Hennesy (2008) juga memberikan defenisi dari konflik peran ganda yaitu, konflik yang terjadi ketika konflik sebagai hasil dari kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga. Gardi Armawan (2006) mendefinisikan 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.

Sedangkan Frone, Russell & Cooper (2001) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya, keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggungjawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk

meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya.

Harbani Pasolong (2008) mengatakan bahwa banyak wanita telah mencoba untuk mengkombinasikan antara karir profesional dan kehidupan keluarga. Di dalam prosesnya, mereka harus dapat mengatasi konflik dalam perjuangannya untuk menyeimbangkan antara keluarga, perkawinan, anak - anak, dan kerja. Situasi tersebut membangkitkan adanya pertentangan emosional yang menjadi sifat terjadinya konflik antara keluarga dan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan yang telah disampaikan para ahli, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa seorang wanita yang bekerja akan mengalami konflik terhadap pekerjaan dan keluarga.

3. Aspek-aspek Konflik Peran Ganda

Menurut Biddle dan Thomas (dalam Sarwono, 2004) ada dua macam konflik peran ganda :

a. Konflik antar peran (*inter role conflict*)

Misalnya, seorang wanita yang berperan sebagai ibu rumah tangga dan sebagai guru, perannya sebagai guru menuntutnya untuk sering keluar rumah dan pulang sore hari, sedangkan perannya sebagai ibu rumah tangga menuntutnya untuk lebih banyak memberikan perhatian kepada anak-anak mereka yang berada dirumah.

b. Konflik dalam peran (*intra role conflict*)

Peran ini disebabkan oleh tidak jelasnya perilaku yang diharapkan dari satu posisi tertentu, misalnya keperawatan harus disiplin, tegas, tetapi disisi

lain mereka harus memiliki perhatian yang mendalam terhadap persoalan-persoalan yang dihadapi pasien-pasien.

Dari uraian diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa konflik peran ganda merupakan pertentangan antar peran yang dialami wanita bekerja yaitu sebagai istri, ibu rumah tangga dan sebagai keperawatan dalam menjalankan aktifitas dan tugasnya yang melibatkan kemampuannya dalam menentukan prioritas utama dalam pembagian waktu antara pekerjaan dengan keluarga.

Adapun ciri-ciri konflik peran yang dimunculkan adalah:

- a. Konflik antar peran (*inter role conflict*) yaitu: kesulitan dalam menentukan prioritas pekerjaan.
- b. Konflik dalam peran (*intra role conflict*) yaitu: kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari bebankerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluargaini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Yang,Chen, Choi, & Zou,2000;204). Faktor pemicu munculnya konflik peran ganda (*work-family conflict*) dapat bersumber daridomain tempat kerja dan keluarga. Tekanan-tekanan tersebut berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga.

Menurut Pasuraman (2002), tekanan pekerjaan meliputi beban pekerjaan, kurang diberi ekonomi dan kerancuan peran. Sedangkan tekanan dari dominan keluarga menggambarkan individu yang berperan sebagai orangtua dan pasangan suami isteri. Kedua peran tersebut mengarah pada kualitas peran masing-masing yaitu hubungan antara orangtua –anak dan hubungan suami –isteri.

Menurut Gibson, dkk (2005) Konflik Peran terjadi apabila seseorang dihadapkan pada situasi dimana terdapat dua atau lebih persyaratan untuk melaksanakan peran yang satu dan dapat menghalangi pelaksanaan peran yang lain. Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (2005) Konflik Peran merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat didefinisikan konflik peran ganda (*Work-Family Conflict*) adalah suatu kondisi di mana terjadi pertentangan pada seorang individu yang diharuskan memilih dua peran atau lebih secara bersamaan.

4. Macam-macam konflik

Menurut Kurt Lewin dan Neal Miller (dalam Davidoff, 1991) ada beberapa jenis konflik yaitu:

1. Konflik mendekat-mendekat (*approach-approach konflik*)

Konflik ini terjadi bila seseorang dihadapkan dan harus memilih antara dua tujuan, kebutuhan, benda atau tindakan-tindakan tertentu yang sama, misalnya pada ibu perawat mereka harus memilih atau menentukan prioritas mana yang lebih penting antara perannya sebagai ibu rumah

tangga atau sebagai pekerja karena keduanya sama-sama memiliki tingkat dan kepentingan yang sama.

2. Konflik mendekat – menghindar (*approach-avoidance konflik*)

Konflik ini terjadi apabila seseorang dihadapkan pada dua pilih yang saling bertentangan dan harus memilih salah satu diantaranya. Misalnya jika seorang perawat wanita lebih prioritaskan pekerjaan dari pada keluarga maka akan mengurangi eksistensinya dengan keluarga dan sebaliknya apabila ibu perawat lebih prioritaskan keluarganya daripada pekerjaannya maka akan berpengaruh pada karirnya.

3. Konflik mendekat –menghindar ganda

Konflik ini terjadi apabila seseorang dihadapkan pada dua tujuan dan masing-masing tujuan memiliki keuntungan dan kerugian sekaligus, misalnya perawat rumah sakit harus memilih antara karir atau keluarga.

5. Gejala-Gejala Konflik

Konflik tidak selalu diungkapkan secara terbuka dan dengan nada tinggi. Oleh karena itu konflik tidak selalu dapat dilihat dan ditunjuk dan yang tampak bukanlah konflik itu sendiri, tetapi hanya gejala-gejalannya gejala adanya konflik ditentukan oleh tanggapan orang yang terlibat terhadap konflik (hardjana 2006)

1. Tempat Kerja

Gejala konflik yang ditekan dapat lahir dalam bentuk pembolosan (*absenteeism*) atau tidak masuk kerja. Dalam bentuk bersembunyi (*hiding out*) orang yang ada dalam konflik ini secara fisik masuk kerja dan dapat dilihat tetapi dia lebih suka menyendiri, membatasi pembicaraan dan

pergaulan dengan orang-orang ditempat kerja baik atasan. Bawahan maupun rekan kerja dan lebih senang duduk sendirian di rung kerja dan diatas kursinya tanpa merasa kesepian.

2. Kesehatan Terus Merosot

Karena konflik yang dialami seseorang menjadi tidak sehat, tetapi penyebab penyakitnya tidak dapat ditemukan dan segala obat tidak mampu menyembuhkannya.

3. Kehilangan Kegairahan Dan Kepuasan Kerja

Orang yang ada dalam konflik tidak memiliki semangat dalam bekerja dan hanya memiliki rasa tidak puas dengan hasil kerjanya dan tanpa sebab yang jelas, mereka mudah mengeluh tentang kerjanya sehingga akibatnya hasil kerjanya sering tidak menentu dan pada umumnya bermutu rendah.

C. Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

Saat ini sudah banyak para wanita yang bekerja diluar rumah untuk memenuhi kebutuhan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarga. Bagi wanita yang telah menikah dan berkeluarga, bekerja diluar rumah berarti mereka mempunyai peran tambahan, tidak hanya sebagai pekerja tetapi juga berperan sebagai ibu rumah tangga. Menurut Rivai (2004) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Menurut Rivai dan Basri, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (dalam Riana, 2011).

Menurut Miner (dalam Sudarmanto, 2009) mengemukakan empat indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu :

- e. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
- f. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- g. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- h. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Adapun aspek-aspek standar kinerja terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif (Mangkunegara, 2009). Aspek kuantitatif meliputi :

- e. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- f. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
- g. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
- h. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

- e. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- f. Tingkat kemampuan dalam bekerja,

- g. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan,
- h. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari kinerja terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

Menurut Hasibuan (2001) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang mencapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Bagi wanita bekerja dan telah berkeluarga akan memiliki kinerja yang berbeda dari wanita bekerja tetapi belum berkeluarga. Hal ini dikarenakan bagi ibu bekerja, mereka harus menjalani 2 peran yang berbeda, yakni menjadi wanita pekerja dan sebagai ibu rumah tangga, dan bagi ibu bekerja yang tidak dapat menjalaninya dengan baik akan mengalami konflik peran ganda.

Sadli (1995) dalam (Weda, 1996) mengemukakan wanita karir adalah wanita yang bekerja atau melakukan kegiatan yang direncanakan untuk mendapatkan hasil berupa uang atau jasa. Diterangkan lebih lanjut bahwa bekerja bagi wanita selain untuk mendapatkan uang sebagai tambahan ekonomi juga terkait dengan kesadaran akan kedudukan wanita baik dalam keluarga maupun masyarakat sehingga menyebabkan wanita secara khusus perlu menguatkan kemampuan dan memberdayakan dirinya sendiri untuk bekerja.

Menurut Netemeyer dkk (dalam Hennesy, 2008) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggungjawab yang

berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu, dan ketegangan dalam keluarga.

Menurut Biddle dan Thomas(dalam Sarwono, 2004) ada dua macam konflik peran ganda :

c. Konflik antar peran (*inter role conflict*)

Misalnya, seorang wanita yang berperan sebagai ibu rumah tangga dan sebagai guru, perannya sebagai guru menuntutnya untuk sering keluar rumah dan pulang sore hari, sedangkan perannya sebagai ibu rumah tangga menuntutnya untuk lebih banyak memberikan perhatian kepada anak-anak mereka yang berada dirumah.

d. Konflik dalam peran (*intra role conflict*)

Peran ini disebabkan oleh tidak jelasnya perilaku yang diharapkan dari satu posisi tertentu, misalnya keperawatan harus disiplin, tegas, tetapi disisi lain mereka harus memiliki perhatian yang mendalam terhadap persoalan-persoalan yang dihadapi pasien-pasien.

Dari uraian diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa konflik peran ganda merupakan pertentangan antar peran yang dialami wanita bekerja yaitu sebagai istri, ibu rumah tangga dan sebagai keperawatan dalam menjalankan aktifitas dan tugasnya yang melibatkan kemampuannya dalam menentukan prioritas utama dalam pembagian waktu antara pekerjaan dengan keluarga.

Sesuai dengan kodratnya sebagai seorang ibu dan istri, perubahan demografi tenaga kerja wanita menimbulkan sebuah konflik peran ganda pada sebagian wanita yang bekerja. Pergeseran kodrat wanita dari seorang ibu rumah

tangga dan seorang istri menjadi wanita bekerja menjadikan banyak keluarga dewasa ini mempunyai “dual career”.

Bertemunya dua peran sekaligus yang terjadi pada karyawan wanita akan menciptakan tekanan – tekanan psikologis yang akan berdampak pada fisiologis karyawan wanita tersebut, apabila tekanan tekanan tersebut terjadi secara terus menerus maka akan mengganggu produktivitas dan kinerja karyawan tersebut dalam sebuah perusahaan.

Dengan intensitas konflik peran ganda yang tinggi, seorang ibu yang bekerja akan mengalami penurunan pada kinerjanya karena ibu bekerja akan mengalami depresi, peningkatan stress, peningkatan keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh konflik peran ganda yang dialami oleh ibu bekerja terhadap kinerjanya.

Ditengah semakin besarnya kesempatan bekerja bagi wanita di berbagai bidang pekerjaannya serta mengenyam pendidikan tinggi, masih sering terdengar cerita bahwa wanita lebih sering memilih berhenti bekerja atau berhenti kuliah terutama setelah berkeluarga. Ada berbagai alasan yang dikemukakan atas tindakan ini salah satunya untuk menjalani kodrat alam, yaitu menjadi ibu dan istri yang baik (Seniati, 2003).

2. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru.