

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen ialah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, koordinasi dan pengendalian sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan secara efektif menurut perkataan (Henry Fayol). Sumber daya manusia (SDM) merupakan fondasi bagi setiap perusahaan (organisasi), kemudian sumber daya manusia merupakan salah satu tolak ukur bagi pihak eksternal (masyarakat) untuk mengevaluasi kualitas perusahaan.

Perusahaan yang berdiri dengan baik akan menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten untuk meningkatkan citra perusahaan. Tentunya perusahaan akan menciptakan inovasi teknologi baru untuk meningkatkan kinerja karyawan, jika perusahaan telah memberikan pekerjaan kepada karyawan secara tidak langsung para pimpinan sedang memberikan sebuah tantangan baru untuk karyawan. Agar para karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas barunya, dan bisa menunjukkan bahwa karyawan perusahaan memang berkualitas. Ketika karyawan tidak bisa melakukan perintah pimpinan dengan baik, maka Akan timbul sebuah masalah (konflik) dalam perusahaan. Konflik peran atau *role conflict* merupakan keadaan individu ketika menghadapi sebuah pertentangan perilaku, rangkaian pemikiran dan permasalahan yang tidak sesuai dengan ekspektasi, sehingga individu (karyawan) mengalami kesulitan untuk mengambil tindakan dalam sebuah keputusan.

Konflik datang disebabkan adanya ketidakcocokan antara tugas dengan karyawan, atau antara elemen-elemen yang ada pada perusahaan tersebut. Jika konflik di biarkan terus menerus pada sebuah perusahaan, maka akan timbul sebuah permasalahan yang merugikan perusahaan. Maka seiring berjalannya waktu muncul sebuah reformasi, dimana perempuan tidak lagi diam saja dirumah melainkan

Pada zaman ini perempuan bisa memperlihatkan kualitas yang ada pada dirinya. Pada masa ini perempuan bisa dikatakan sudah hampir setara dengan kaum laki-laki, karena perempuan bisa bekerja seperti laki-laki. Lalu salah satu alasan perempuan bisa bekerja ialah untuk membantu perekonomian keluarga.

Perusahaan tidak bisa menutup diri untuk memperkerjakan karyawan perempuan, yang dibutuhkan perusahaan bukan jenis kelamin melainkan keahlian dalam menjalankan tugas perusahaan. Bisa dilihat dalam kehidupan rata-rata pegawai perempuan lebih terlihat teliti ketika mengerjakan sesuatu. Tidak hanya urusan pekerjaan saja yang kaum wanita kerjakan, kaum wanita yang sudah menikah bisa dibilang mempunyai peran ganda. Dimana disisi lain mereka harus memikirkan pekerjaan diluar rumah, tetapi disisi lainnya mereka perlu memikirkan pekerjaan dirumahnya. Tidaklah mudah bagi kaum wanita menjalankan 2 peran sekaligus, menjalankan dua peran sekaligus merupakan salah satu pekerjaan yang cukup sulit, Jika dibiarkan dan tidak segera diatasi dengan Cara yang tepat, maka akan menimbulkan permasalahan baru yaitu *work-family-conflict* (pekerjaan-konflik keluarga).

Greenhaus & Beutell, 1985, dalam Anisah Amelia, (2010), konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) merupakan sulit untuk menyetarakan agar tetap seimbang antara pekerjaan perusahaan (organisasi) dan pekerjaan di luar perusahaan (keluarga).

Kreitner dan Kinicki (2005) mengartikan bahwa stress adalah tekanan yang dibawa oleh atasan / lingkungan kerja dan respon dari karyawan. Stress dapat menyebabkan kondisi mental karyawan yang buruk (negatif).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stress/tekanan antara lain: beban kerja yang berlebihan, tanggung jawab kepada orang lain, pengembangan karir yang terhambat, kohesi tim yang kurang baik, dukungan tim yang kurang aktif, dukungan organisasi dan suasana organisasi yang kurang, area yang tidak didukung dalam organisasi, dan karakteristik tugas yang tidak sesuai, dan pengaruh pemimpin dengan terlalu banyak tekanan kerja Stress bisa dikatakan sebagai fenomena alam yang terjadi pada setiap orang, sebab terbentuk oleh diri masing –

masing digunakan untuk merespon atas apa yang telah dipikirkan dan dirasakan. Bisa dibayangkan sebagai bagian yang ada pada setiap harinya, karena setiap harinya karyawan akan menghadapi situasi dan tekanan yang berbeda, maka stress akan timbul sesuai dengan apa yang dilakukannya yang mengakibatkan beban kerja yang akan bertambah di setiap harinya.

Konflik peran ganda dan stress kerja jika tidak di atasi oleh perusahaan akan berimbas pada kinerja karyawan perusahaan atau organisasi. Kinerja bisa dikatakan sebagai hasil dari apa yang dicapai karyawan untuk perusahaan/organisasi. Dimana kinerja sebagai tolak ukur penilaian pihak luar (eksternal) terhadap perusahaan, baik atau buruknya perusahaan/organisasi bisa dilihat salah satunya dari kinerja karyawan perusahaan tersebut. Konflik dan stress pada karyawan merupakan satu kondisi penyakit yang dialami oleh sebuah perusahaan, bisa diilustrasikan bahwa pasien sebagai perusahaan, konflik dan stress sebagai penyakit yang di derita pasien dan kinerja yang baik sebagai salah satu alternative penyembuh dari penyakit yang di derita. Maka dari itu perusahaan harus terus menerus mengevaluasi dan mencari penyebab – penyebab terjadinya permasalahan yang ada pada perusahaan, serta mencari solusi untuk menyelesaikan keadaan yang dirasa merugikan perusahaan.

Jika kinerja buruk maka citra perusahaan akan ikut buruk, sebab kinerja karyawan dan perusahaan merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan. Jika karyawan mengalami konflik dan stress kerja maka secara otomatis kinerja akan menurun dan merasa bahwa dirinya tertekan. Pekerjaan terbengkalai dan pekerja akan sering tidak masuk kerja. Perusahaan perlu memperhatikan kendala- kendala apa saja yang membuat karyawan menurun produktifitasnya bisa dari faktor internal maupun eksternal (keluarga).

Rumah Sakit Dewi Sri Karawang merupakan sebuah pelayanan jasa kesehatan swasta untuk membantu kesehatan masyarakat. Rumah Sakit Dewi Sri Berdiri pada tanggal 30 Juli 1997 bertempat di Karawang. Rumah Sakit Dewi Sri Beralamat di Jl. Arief Rahman Hakim. Nagasari, Kecamatan Karawang Barat,

Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Rumah Sakit Dewi Sri Berada di bawah naungan PT. Dewi Sri Piranti Syifa Persada.

Rumah Sakit Dewi Sri Memiliki lokasi dan pelayanan kesehatan yang diminati masyarakat, karena Rumah Sakit ini memiliki lokasi yang strategis dan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan fasilitas yang cukup baik dalam melayani masyarakat. Rumah Sakit Dewi Sri Ini ingin menjadi Rumah Sakit terpercaya oleh masyarakat dan akan memberikan pelayanan jasa kesehatan yang berkualitas dan terjamin mutunya untuk masyarakat.

**Tabel 1. 1**  
**Data Pegawai Wanita Bidang Keperawatan RS. Dewi Sri Sudah Menikah**

No.	Status pegawai	Jabatan	Jumlah pegawai wanita
1	Tetap	Perawat rawat jalan	14
2	Tetap	Perawat rawat inap	62
Jumlah			76

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) dan stress kerja terhadap kinerja pegawai wanita bidang keperawatan Rumah Sakit Dewi Sri. Dalam penelitian sebelumnya telah diteliti bahwa konflik peran ganda dan stress berpengaruh pada kinerja khususnya pada pegawai berjenis kelamin wanita, dimana konflik pasti akan terjadi pada setiap pekerjaan. Tidak hanya pada perawat saja, karyawan perusahaan atau pegawai swasta pun pasti akan merasakan konflik tersebut. Salah satu penyebab terjadinya konflik peran ganda ialah sebuah komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, baik antara pihak Rumah Sakit dengan para staff atau antara pihak keluarga perawat.

Ketidak seimbangan antara hak dan kewajiban perawat wanita, dari tekanan ini yang akan membuat stress kerja terbentuk, mulai dari tekanan pihak Rumah Sakit dan juga tekanan dari pihak keluarga perawat wanita. Terlebih profesi perawat ini yang menyita cukup banyak waktu. Dan menyebabkan stress kerja yang dibisa dibilang cukup besar dibandingkan dengan staff- staff yang ada di Rumah Sakit.

Perawat bisa dikatakan mempunyai tingkat tekanan atau stress yang cukup besar, disebabkan dari tingkat pekerjaan yang cukup menyita waktu dan keahlian. Dikatakan cukup sulit, karena perawat merupakan salah satu pegawai yang sering bertemu dan kontak langsung dengan pasien. Dimana setiap pasien pasti mempunyai emosional yang berbeda – beda. Terlebih setiap pasien yang ditangani pasti membawa penyakit yang berbeda-beda pasti akan menularkan pada perawat. Pasien yang di tangani pun pasti bermacam – macam kalangan dari yang balita hingga lanjut usia.

Tingkat emosional pun masih sulit untuk diikendalikan dengan baik, dan akan membuat para perawat menjadi merasa tertekan atau stress. kemudian ketika pasien yang dirawat tidak bisa mengikuti prosedur dengan baik juga bisa menyebabkan konflik antara pasien dengan perawat dan akan menyebabkan perawat merasa tertekan. Lalu salah satu penyebab bisa dari pihak interal Rumah Sakit baik itu tekanan dari sesama perawat, dengan dokter yang memberi tugas berlebihan, bahkan bisa dari kepala bidang yang akan meberikan dampak buruk bagi perawat juga akan merasa bahwa dirinya dalam sebuah situasi tertekan. Dari ketidak seimbangan peran itu akan menyebabkan konflik peran ganda untuk perawat itu sendiri, dan akan menimbulkan stress kerja.

Perawat merupakan sebuah profesi yang cukup beresiko sebab berhubungan dengan nyawa dan kesehatan seseorang meskipun bekerja sebagai tangan kedua dari dokter, akan tetapi mempunyai tanggung jawab yang cukup besar dan beresiko. Maka tingkat konflik dan stress pun cukup besar, baik permasalahan dengan rekan kerja, keluarga pasien maupun dengan keluarga sendiri. Semua permasalahan diatas merupakan salah satu pemicunya terjadinya stress kerja yang akan berakibat pada kinerja perawat yang menurun.

Jika kedua permasalahan tersebut terjadi pada diri perawat maka akan sangat mengganggu pada *performance* perawat wanita yang bekerja. kemudian apabila tidak segera diselesaikan dan di cari solusi dari permasalahan tersebut, akan terjadinya penguduran diri dan pemutusan kerja dari pihak Rumah Sakit. Jika kinerja perawat atau pegawai tersebut sudah tidak menguntungkan bagi Rumah Sakit.

Berdasarkan latar belakang peneleitian yang telah diuraikan peneliti, maka peneliti ingin melakukan penelitian Skripsi yang berjudul **“Konflik Peran Ganda (Pekerjaan-Keluarga) dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Bidang Keperawatan Rumah Sakit Dewi Sri Karawang”**.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan dilatar belakang, peneliti mengidentifikasi permasalahan yang berhubungan dengan pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja pegawai wanita Bidang Keperawatan Rumah Sakit Dewi Sri:

1. faktor keluarga dan perusahaan sangat mempengaruhi terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Dewi Sri
2. Konflik peran ganda yang berlebihan akan menimbulkan stress kerja dan permasalahan ini banyak di rasakan oleh perawat wanita Rumah Sakit Dewi Sri
3. Stress kerja pegawai wanita meningkat akibat konflik peran ganda pada perawat wanita Rumah Sakit Dewi Sri.

### **C. Rumusan Masalah**

Berkaitan dengan latar belakang pertanyaan di atas, maka permasalahan utama dari penelitian ini adalah dampak konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja pegawai wanita Bidang Keperawatan Rumah Sakit Dewi Sri:

1. Apakah terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Dewi Sri?
2. Apakah terdapat pengaruh stress /tekanan kerja terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Dewi Sri?
3. Apakah terdapat pengaruh konflik peran ganda dan stress / tekanan kerja terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Dewi Sri?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Mengenai latar belakang permasalahan dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan/dijabarkan sebelumnya oleh peneliti, maka tujuan penelitian ini ingin mencapai:

1. Untuk mengetahui pengaruh dampak konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Dewi Sri.
2. Untuk mengetahui pengaruh dampak stress kerja terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Dewi Sri.
3. Untuk mengetahui pengaruh dampak simultan konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita RS. Dewi Sri.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian dari hasil penelitian ini untuk menambah wawasan, dan pengetahuan terkait “Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap Kinerja pegawai Wanita bidang keperawatan RS. Dewi Sri” selain itu kegunaan penelitian ini bisa dirasakan manfaatnya bagi:

1. Manfaat untuk peneliti

Memberikan informasi dan pengetahuan kepada pihak RS. Dewi Sri untuk lebih berfokus dalam hal menempatkan perawat wanita dalam Rumah Sakit terkhusus yang sudah berkeluarga,sebaiknya pihak Rumah Sakit menempatkan perawat yang sudah berkeluarga di tempatkan,pada tempat yang tidak menyita banyak waktu dan tanggung jawab yang terlalu tingi dalam pekerjaan.

Memberikan idukasi kepada setiap perawat wanita yang memilih untuk bekerja, agar bisa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dirinya. Agar mempermudah pekerjaan dan tidak menjadikannya sebuah beban yang besar saat menjalankan pekerjaan. Lalu tidak akan menyita waktu yang banyak serta bertanggung jawab. Karena jika pekerjaan sesuai dengan kemampuan diri sendiri .Akan lebih mudah untuk menjalani pekerjaan tersebut, juga lebih mudah untuk membagi urusan pekerjaan dengan urusan lainnya.

2. Manfaat Secara Teori

Kegunaan teori-teori yang dapat diturunkan dari penelitian ini ialah untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang kinerja pegawai wanita terkait konflik peran ganda dan stress kerja. Sebagai salah satu topik penelitian yang jarang diteliti dan dipertimbangkan dalam sumber daya manusia. Kemudian untuk lebih memperkuat teori yang telah ada mengenai penelitian ini, meskipun objeknya berbeda pasti ada kesamaan dalam penelitian ini dan perbedaan pada prosesnya.

### 3. Manfaat Bagi Perusahaan/ organisasi

Hasil dari penelitian sangat diharapkan oleh penulis agar dapat memberikan informasi serta wawasan yang lebih mendalam atau lebih detail, sebab akan digunakan untuk memberi masukan tambahan bagi pihak Rumah Sakit, perusahaan maupun organisasi dalam menyikapi permasalahan – permasalahan yang ada. Agar Rumah Sakit lebih memperhatikan kepentingan para perawat wanita dan kesejahteraan perawat baik dalam pekerjaan (internal) maupun diluar pekerjaan (ekstrenal).

## F. Kerangka Berpikir

### 1. Pengaruh konflik peran ganda (*work-family-conflict*) terhadap *performance* karyawan/pegawai perempuan.

Menurut Robbin (dalam Ruslina, 2014), konflik merupakan kontradiksi ide, yang tidak sejalan dengan apa yang diyakini, dapat menimbulkan dampak buruk / negatif. Peran ganda menurut Kartini (dalam Ruslina, 2014) diartikan sebagai 2 Peran yang dilakukan oleh suatu individu yang sama tetapi memiliki 2 peran yang berbeda, namun peran tersebut merupakan peran yang berbeda dimana yang pertama peran untuk pekerjaan/karir dan yang kedua peran keluarga sebagai seorang istri sekaligus ibu rumah tangga. Dua peran tersebut tentunya bertentangan, jika tidak bisa dikerjakan dengan Cara yang sesuai/baik. Maka Akan menimbulkan sebuah konflik peran ganda (*work-family conflict*).

Konflik peran ganda (*work-family conflict*) merupakan suatu kondisi seseorang diharuskan bekerja dalam suatu perusahaan dan juga bekerja dalam pekerjaan rumah tangga. Dimana jika tidak bisa dikendalikan dengan baik akan



menyebabkan benturan dalam pekerjaannya. Biasanya banyak dialami khususnya perawat /pegawai wanita yang sudah memiliki keluarga dan mempunyai anak.

Adanya tuntutan zaman yang semakin maju membuat kaum wanita juga ingin bekerja, disamping tuntutan zaman yang paling penting wanita memutuskan karena untuk membantu perekonomian keluarganya. Perempuan berkarir biasanya dihadapkan dalam sebuah kondisi perubahan peran yang ditimbulkan masyarakat, dimana mereka dituntut untuk berperan sebagai ibu rumah tangga yang sigap dan baik. Disisi lain mereka harus menjadi wanita karir yang baik untuk perusahaan. (Anoraga, 1992:33).

Triaryati (2002:3) membagi konflik peran ganda (*work-family conflict*) menjadi tiga jenis, yaitu:

- 1) Konflik berbasis waktu (*time-based conflict*). Dimana waktu yang terkait dengan waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan satu persyaratan (rumah dan Kantor) dan bagaimana mengalokasikan waktu untuk melakukan persyaratan lainnya.
- 2) Konflik berdasarkan kontingens (*strain-based conflict*). Hal tersebut terkait dengan tekanan yang ditimbulkan oleh satu peran, yang akan mempengaruhi kinerja peran lainnya. Apakah itu peran pekerjaan atau peran keluarga.
- 3) Konflik berbasis perilaku (*behavior-based conflict*). Dimana kaitannya dengan kontradiksi antara cara berpikir dan keinginan kedua belah pihak (pekerjaan dan keluarga). Salah satu penyebab terjadinya konflik peran ganda dalam pekerjaan salah satunya penyebabnya adalah dari tempat kerja dan keluarga. Tekanan ini terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga.

Selain itu konflik yang terjadi pada perawat Rumah Sakit dengan perusahaan tentunya Akan terjadi sebuah perbedaan pada titik permasalahan. Salah satu contohnya konflik pada Rumah Sakit biasanya dirasakan para perawat wanita disaat menangani seorang pasien, dimana pasien yang datang

tentunya berbeda orang dan berbeda keluhanya, pasti Akan menghadapi emosional dan karakter orang yang berbeda. Apabila perawat tidak bisa mengontrol emosinya, maka akan timbul sebuah konflik peran dalam pekerjaan dan mengakibatkan stress kerja.

Jika pada perusahaan bisa dicontohkan bahwa konflik merupakan tekanan dari atasan karyawan tersebut yang mengharuskan pegawai bekerja sesuai dengan perintah atasan, akan tetapi tidak dalam keahlian karyawan/pegawai tersebut.

## 2. Pengaruh stress /tekanan dalam pekerjaan terhadap kinerja pegawai wanita

Stress/tekanan dalam kerja merupakan suatu tekanan atau merasa dirinya tertekan atas sesuatu yang sedang dirasakan karyawan untuk menghadapi situasi di dalam pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan berimbas pada kinerja karyawan yang tidak maksimal, karena merasa bahwa dirinya tertekan atas beban kerja yang terlalu besar. Selain daripada itu waktu bekerja yang sedikit dan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan membuat kinerja menurun, juga akan membuat reputasi karyawan di perusahaan menurun dimata para atasan dan rekan kerja. Ketidakesuain antara apa yang sedang dipikirkan karyawan dengan realita yang ada, akan mengalami penurunan tingkat kualitas kerja pada perusahaan dan akan berujung pada kinerja yang kurang baik untuk perusahaan.

Handoko (2008:56) mengatakan “stress merupakan suatu keadaan yang dirasakan manusia, dimana keadaan tersebut menciptakan ketegangan yang menimbulkan emosi dalam proses berfikir . Lalu kondisi seseorang yang mengalami stress biasanya disebut stressor.

Anoraga (2001:108) stress kerja merupakan suatu keadaan/kondisi seseorang merasa dirinya terancam, baik secara fisik maupun mentalnya yang terjadi akibat pekerjaan di lingkungan kerja. Stress kerja sering terjadi pada seseorang yang telah bekerja dan merasa bahwa dirinya sedang tertekan atas pekerjaannya. Permasalahan ini terjadi karena ketidak nyamanan dalam pekerjaan atau diluar dari pekerjaann di perusahaan (faktor eksternal). Salah

satu penyebab terjadinya stress ialah merasa bahwa dirinya tertekan atas pekerjaan yang tidak sesuai dengan dirinya, dan bisa juga terjadi karena adanya kesenjangan dengan sesama rekan kerja.

Stress kerja yang di biarkan terus menerus akan menimbulkan kesulitan untuk melakukan pekerjaan, bahkan akan menurunkan motivasi kerja untuk para karyawan/pegawai. Salah satu dampaknya yaitu pekerjaan tertunda atau terbengkalai dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya. Ketika kinerja menurun secara tidak langsung akan menimbulkan stress dan konflik. kemudian menjadi salah satu faktor berbahaya bagi perusahaan. Konflik dan stress kerja salah satu pemicunya adalah tidak profesionalnya antara pekerjaan dengan urusan diluar pekerjaan (keluarga) secara tidak langsung akan menimbulkan ketidak nyamanan dalam bekerja dan menurunkan produktifitas dalam menjalankan tugas.

### 3. Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja pegawai wanita

Konflik kerja adalah ketidak sesuaian, perselisihan dan pertentangan antara individu dengan kelompok maupun individu dengan individu lainnya, yang ada dalam perusahaan. Karena adanya suatu hambatan komunikasi yang kurang baik, tujuan maupun sikap, semuanya berjalan tidak sesuai dengan apa yang telah diprediksikan dan merasa telah tertata dengan baik, maka hambatan tersebut disebut sebuah konflik.

Konflik peran ganda ialah salah satu suatu situasi yang dapat menimbulkan konflik antara peran di tempat kerja (di perusahaan) dengan peran di luar perusahaan (dalam kehidupan keluarga). Apa yang biasa dialami oleh karyawan wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak.

Stress atau Tekanan kerja merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya tekanan kerja bagi karyawan, hal ini disebabkan oleh ketidakseimbangan dan kesulitan antara karakteristik kepribadian karyawan, pekerjaan dan lingkungan biasanya ditunjukkan pada tugas-tugas yang tidak

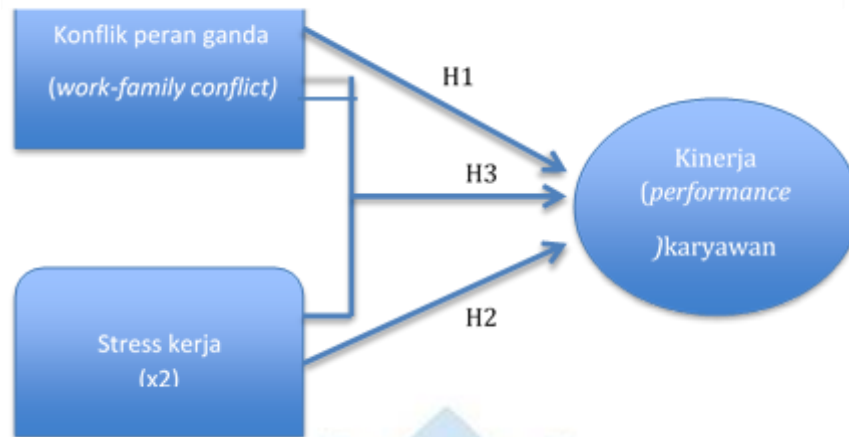
sesuai dengan kemampuan karyawan. Ini terjadi pada setiap karyawan yang merasa terancam oleh pekerjaannya (Davis dan Newstrom, 1996).

Stress kerja bisa dianggap sebuah pengaruh yang tidak baik (*negative*), tetapi tidak semua stress kerja berpengaruh buruk melainkan berpengaruh baik (positif). Tetapi dalam kenyataannya stress selalu dikaitkan dengan pengaruh yang buruk/tidak baik, sebab stress berhubungan langsung dengan kinerja karyawan menurun atau tidaknya pekerja/kinerja salah satu hambatannya ada pada stress kerja, dan menghasilkan kinerja yang kurang optimal. (Robbins, 2006)

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang (karyawan) untuk menyelesaikan pekerjaan. Tingkat keberhasilan yang diraihinya tidak Sama dengan keberhasilan orang lain, karena tingkat pekerjaan itu berbeda dengan setiap orang (karyawan lain), Perbedaan antara satu karyawan dengan lainnya. (Ghiselli dan Brown dalam Tobing 2007)

Menurut Suyadi dalam Subekhi (2012), “kinerja merupakan hasil pencapaian para karyawan dalam pekerjaannya, baik secara individu maupun kelompok dengan catatan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan dan penuh dengan rasa tanggung jawab dari para pegawai. Agar tercapai tujuan organisasi/perusahaan dan tentunya sesuai dengan ketentuan perusahaan maupun ketentuan umum”.

Semakin baik kinerja (*performance*) karyawan pada perusahaan, maka akan semakin baik juga citra perusahaan/organisasi bagi masyarakat. Kinerja karyawan merupakan sebagai tolak ukur perusahaan untuk menunjukkan bahwa perusahaan bisa lebih baik dari pesaing –pesaing di luar Sana. Maka dari itu perusahaan, akan meningkatkan mutu pada kinerja perusahaan. Jika kinerja sudah baik maka secara tidak langsung seluruh yang ada dalam lapisan perusahaan di pandang baik bagi masyarakat dan pesaing.



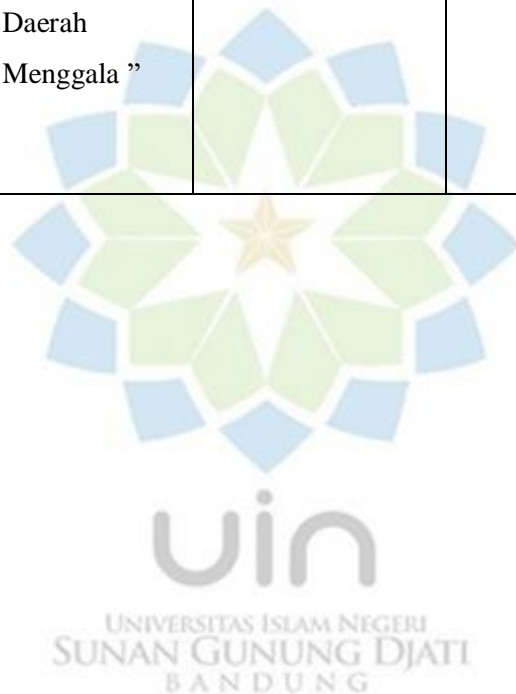
**Gambar 1. 1**  
**Model Penelitian**

### G. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1. 2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1.	Sry rosita (2012)	Pengaruh konflik peran ganda ( <i>work-family conflict</i> ) dan stress kerja terhadap kinerja karyawan wanita	Konflik peran ganda ( <i>work-family conflict</i> )x1 Stresskerja (x2) Kinerja karyawan (y)	Hasil penelitian menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap <i>performance</i> Dosen <i>fakultas</i> ekonomi Universitas Jambi yaitu KonflikPeranGanda ( <i>work-family conflict</i> )

2.	Muhammad Iqbal (2016)	“Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Rumah Sakit Umum Daerah Menggala ”	Konflik peran ganda (x1),stress kerja (x2), kinerja karyawan wanita(y).	Konflik peran ganda ( <i>work-family conflict</i> )dan stress kerja berpengaruh positif(+) dan signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan.
----	-----------------------	---	---	---



No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
3.	Indar riyanto Dan Juanah (2020)	Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon	Konflik peran ganda (x1), stress kerja (x2), kinerja karyawan wanita (y)	Pengaruh negatif (-) dan signifikan terhadap Konflik peran ganda dan kinerja pegawai/karyawan wanita pengaruh negatif (-) tapi tidak signifikan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan /pegawai Wanita pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon. pengaruh positif (+) dan signifikan Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI)
4.	Ida Ayu Widyaningrum, DR. Yonathan Pongtuluran, SE, M. Agr Irsan Trichayadinata, SE, M. Si (2013)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 di Samarinda	Pengaruh konflik peran ganda (x1), Stress kerja (x2), kinerja karyawan wanita (y)	Variabel konflik pekerjaan – keluarga dan variabel stress kerja bernilai positif, kecuali variabel keluarga – pekerjaan bernilai negatif

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
5.	Nora Pertiwi, Emy Rahma wati, Set yo Utomo (2020)	Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja pegawai wanita fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas lambung mangkurat Banjarmasin	Konflik pekerjaa-keluarga (x1), Konflik keluarg-pekerjaan (x2), Stress kerja (x3), Kinerja karyawan wanita(y)	terdapa pengaruh singnifikan antara. Konflik pekerjaa keluarga(x1)terhadap kinerja pegawai wanita(y) Fakultas FISIP Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin secara parsial.
6.	Intan Kumalasari, Tania Rezki Farha, Vicky F Sanjaya (2020)	Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita dengan stress sebagai mediasi	Konflik peran ganda (x1), kinerja karyawwn wanita (Y), Stress kerja (M)	Disimpulkan bahwa meskipun konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stress kerja karyawan, konflik peran ganda yang dialami karyawan wanita tidak selalu berdampak negatif terhadap penurunan kinerja karyawan wanita.



No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
7.	Eli Hasmini, Rusni, Nur Hikmah dan Niken Yuniarti (2017)	Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja melalui Stress Kerja Karyawan	Pengaruh konflik peran ganda (X1),Stress Kerja (X2)Dan kinerja (Y).	Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa “konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT.Bank Danamon makassar” dapat diterima.
8.	RIRIN WEDYA PUTRI MAYANG SARI dan AHMAD MARDALI S,SE, MBA(2015)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di POLRESTA SURAKARTA	Konflik peran ganda (X1), Stress Kerja (X2) dan Kinerja Polisi Wanita (Y)	konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi wanita di Polresta Surakarta stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita di Polresta Surakarta, konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita di Polresta Surakarta.

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
9.	Nur Ismiati, Zusmawati	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di POLRESTA PADANG	Konflik peran ganda (X1), Stress Kerja (X2) dan Kinerja Polisi Wanita (Y)	konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Polisi wanita di Polresta Padang, Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita di Polresta Padang.
10.	Azazah Indriyani, SE (2009)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita RS. Roemani Muhammadiya h Semarang	Konflik peran ganda (X1), Stress Kerja (X2), dan Kinerja Perawat Wanita (Y)	Konflik pekerjaan- keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan stres terkait pekerjaan pada perawat rumah sakit. Konflik pekerjaan- keluarga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perkembangan stres terkait pekerjaan pada perawat rumah sakit. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit. Konflik pekerjaan-
No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian

				keluarga berdampak buruk pada efisiensi kerja perawat rumah sakit. Konflik pekerjaan-keluarga berdampak negatif pada kinerja perawat rumah sakit
--	--	--	--	--

Sumber: Jurnal (data diolah peneliti, 2021)

### 1. Persamaan

Pada penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang diteliti mempunyai persamaan pada variabel X1(konflik peran ganda ), X2 (stress kerja) dan Y (kinerja pegawai wanita ). Ada satu perbedaan dengan penelitian terdahulu dimana variabel bebas memiliki perbedaan ada 3 bagian,dimana konflik dibagi lagi menjadi 2 bagian pada salah satu peneliti adalah konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga –pekerjaan.

### 2. Perbedaan

Yang terdapat pada penelitian terdahulu dan penelitian yang akan ditulis oleh penulis ada pada objek yang dijadikan tempat penelitian. Membuat penelitian ini dan penelitian terdahulu menjadi berbeda. Kemudian dilihat dari tabel penelitian terdahulu terlihat apabila ternyata terdapat persamaan bahwa konflik peran ganda dan stress kerja berpengaruh pada kinerja karyawan wanita.

## H. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban / hipotesis sementara atas rumusan pertanyaan penelitian yang disusun dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan bahwa meskipun masih berdasarkan teori, peneliti tidak memperoleh fakta empiris melalui metode pengumpulan data, dan hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis dan bukan empiris. (Sugiyono, 2008). Kerangka konseptual yang diajukan dalam hipotesis penelitian ini adalah:

1. Hipotesis 1 : Konflik peran ganda (*work family conflict*) berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Dewi Sri Karawang
2. Hipotesis 2 : Stress /Tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Dewi Karawang
3. Hipotesis 3 : Konflik peran ganda (*work family conflict*) dan stress kerja berpengaruh terhadap perawat wanita Rumah Sakit Dewi Sri Karawang Secara simultan.

