

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Seorang wanita karir adalah wanita yang terlibat dalam pekerjaan atau kegiatan yang dirancang untuk memperoleh hasil dalam bentuk uang atau jasa. Lebih jauh, bekerja bagi wanita bukan hanya untuk mendapatkan uang tambahan bagi perekonomian keluarga, tetapi juga berkaitan dengan kesadaran akan posisi wanita dalam keluarga dan masyarakat. Hal ini mendorong wanita untuk memperkuat keterampilan dan memberdayakan diri mereka sendiri untuk bekerja. Mengingat peran kodrati mereka sebagai ibu dan istri, perubahan dalam demografi tenaga kerja wanita sering menimbulkan konflik peran ganda bagi sebagian wanita yang bekerja. Pergeseran peran dari ibu rumah tangga dan istri menjadi wanita karir mengakibatkan banyak keluarga kini memiliki "dual career".(Riniwati, 2016:34)

Konflik adalah ketegangan yang muncul dalam hubungan antar manusia (baik intrapersonal maupun interpersonal) antara satu pihak dengan pihak lainnya dalam upaya mencapai tujuan tertentu. Konflik dapat timbul karena adanya perbedaan kepentingan, emosi atau psikologi, serta nilai-nilai. Meskipun sering dianggap negatif, konflik sebenarnya bisa menjadi sumber energi yang kuat dan positif jika dikelola dengan baik, dan dapat berfungsi sebagai motivasi. Namun, jika konflik tidak dapat dikelola, hal ini dapat berakibat pada menurunnya kinerja organisasi.(Rivai, 2009:55)

Work-family conflict berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria. Dan berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. 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. Konflik peran merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain. (Nyoman Triaryati, 2003:2)

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*”. Bahwa pria maupun wanita telah meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan atau perawatan terhadap anak, situasi pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan keluarganya. (Rofiah, 2021:64)

Tuntutan pekerjaan berkaitan dengan tekanan yang muncul dari beban kerja yang berlebihan dan tenggat waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat dan deadline yang ketat. Sementara itu, tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang diperlukan untuk mengurus tugas-tugas rumah tangga dan merawat anak, yang dipengaruhi oleh ukuran keluarga, komposisi keluarga, dan jumlah anggota keluarga yang bergantung pada anggota lainnya. (Said, 2020:12)

Adapun menurut Alfian Akbar (2017:24), beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu, pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktifitas kerja, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja serta kebutuhan untuk berprestasi. Hal ini akan sangat berpengaruh untuk karyawan melaksanakan tugas-tugasnya, dan menentukan baik buruknya kinerja karyawan tersebut. Dari beberapa faktor diatas, masih banyak faktor yang dapat menghambat kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan, salah satunya yakni konflik peran ganda dan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang.

Dari sisi jenis kelamin, angkatan kerja wanita mengalami kenaikan. Pada Februari 2024, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan menjadi 55,41%, naik sekitar 1% dibanding tahun sebelumnya. Dalam 5 tahun terakhir, TPAK perempuan paling rendah ada di tahun 2021, dimana pada periode tersebut persentasenya berada di angka 54,03%. Bertambahnya jumlah TPAK setiap tahunnya menunjukkan bahwa saat ini perempuan semakin aktif mengambil bagian dalam dunia perekonomian nasional serta memiliki kesempatan yang sama dibidang pekerjaan dengan laki-laki. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Grant Thornton pada tahun 2017 menyatakan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki peningkatan terbaik dalam hal jumlah perempuan yang menduduki posisi senior di perusahaan dengan jumlah peningkatan dari 24 persen pada tahun 2016 menjadi 28 persen pada tahun 2017.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Azkiyati, (2018) dengan judul “Hubungan Konflik Peran Ganda dan Manajemen Waktu dengan Stres Kerja Pada Wanita Menikah yang Berprofesi Sebagai Guru.” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 51 orang yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala stres kerja, konflik peran ganda, dan manajemen waktu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja yang ditunjukkan dari nilai korelasi *kendall tau* sebesar +0,489 yang berarti memiliki hubungan positif dengan tingkat sedang; dan (2) ada hubungan antara manajemen waktu dengan stres kerja yang ditunjukkan dari nilai korelasi *kendall tau* sebesar -0,198 menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dengan tingkat lemah.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Silviana (2016) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Bank Mandiri (Persero)” menunjukkan bahwa secara parsial konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik peran ganda berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja karyawan.

Dari beberapa pendapat dan hasil penelitian diatas, cukup menjadi pendukung untuk melakukan penelitian ini. Kesuksesan dari kinerja perusahaan maupun lembaga bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh pegawainya. Oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan maupun lembaga secara keseluruhan.

Penelitian ini mempunyai urgensi bahwa peran ganda dan stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Melalui penelitian ini dapat membantu lembaga pemerintahan memahami lebih baik bagaimana mendukung keseimbangan peran bagi pegawai wanita. Selain itu lembaga pemerintahan dapat mengidentifikasi strategi untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental pegawai wanita.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Dispusipda) Provinsi Jawa Barat adalah lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah. Tugas Dispusipda meliputi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan yang bersifat spesifik yaitu urusan perpustakaan dan kearsipan. Dispusipda Provinsi Jawa Barat dibentuk berdasarkan pada Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 22 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat; Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 64 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan daerah (DISPUSIPDA) Jawa Barat merupakan lembaga yang memiliki aset budaya bangsa yang sangat

begitu berharga serta merupakan sumber ilmu pengetahuan, sumber sejarah dan sumber informasi yang nilai dan manfaatnya begitu banyak. Pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat melaksanakan berbagai tugas yang mencakup, tetapi tidak terbatas yaitu pada bidang Kepegawaian, Umum dan Kehumasan; Perpustakaan Deposit dan Pengembangan Bahan Perpustakaan; Bina Perpustakaan dan Budaya Gemar Membaca; Pelayanan Perpustakaan dan Kearsipan; Pengelolaan Arsip Dinamis; dan Pengelolaan Arsip Statis.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat diperoleh data pegawai sebagai berikut :



Gambar 1.1 Grafik Kelompok Usia

Sesuai dengan grafik kelompok usia pegawai paling banyak terdapat pada rentang usia 46 – 60 tahun. Muncul adanya keluhan-keluhan tentang kesehatan diri pegawai wanita antara lain dari gejala fisiologis serta gejala psikologis. Hasil tersebut didukung dengan hasil wawancara pada sub bagian kepegawaian, dimana ditemukan ketidak mampuan pegawai wanita dalam mengontrol emosi yang diakibatkan tekanan kerja dan beban pikiran yang cukup tinggi. Ketika pegawai wanita sakit maka peran di rumah dan di kantor akan terhambat yang nantinya akan menimbulkan penurunan

kinerja. Selain itu total hari kerja dari hari senin sampai dengan hari sabtu yang padat maka waktu untuk istirahat dan berkumpul dengan keluarga akan terbatas.

Permasalahan selanjutnya adalah bahwa sejumlah pegawai wanita gagal menyelesaikan tugas kantor pada waktunya. Ini terjadi disebabkan oleh fakta bahwa masih adanya prgawai yang meninggalkan kantor untuk keperluan pribadi selama jam kerja masih berlangsung, Hal tersebut tentu berseberangan dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia (Perpres) Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara dilingkungan instansi pemerintahan, antara lain menjelaskan bahwa “jam masuk kantor kerja pegawai yaitu dari jam 07.30 hingga jam 16.00, sedangkan untuk jam istirahat dari jam 12.00 sampai 13.00”.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada lembaga pemerintahan dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana konflik peran ganda pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana kondisi stres kerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana kinerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?

6. Bagaimana pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui konflik peran ganda di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
2. Untuk mengetahui stres kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik peran ganda berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang akan dicapai, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pihak yang berkepentingan, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang sumber daya manusia yang dalam hal konflik peran ganda, stres kerja dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Lembaga, penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan maupun bahan pertimbangan yang berguna bagi lembaga guna

meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal konflik peran ganda, stres kerja dan kinerja.

b. Bagi Institusi pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan bacaan yang dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat menjadi salah satu sumber kajian ilmiah, menjadi referensi bacaan, dan sarana bagi penelitian selanjutnya di bidang kinerja pegawai khususnya dalam peningkatan kinerja pegawai wanita.

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa membuktikan bahwa teori-teori yang terdahulu masih relevan dengan kondisi yang sekarang dan berhubungan dengan hal konflik peran ganda, stres kerja dan kinerja pekerja wanita.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah untuk menyelidiki pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita. Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode survei. Subjek penelitian adalah pegawai wanita yang sudah menikah di Dispusipda Jabar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek parsial dan simultan dari konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengantisipasi terlalu luasnya ruang lingkup permasalahan penelitian ini, maka peneliti perlu membatasi permasalahan penelitiannya, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan variabel konflik peran ganda (X1) dan variabel stres kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai wanita (Y).
2. Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja pegawai diukur dengan kuesioner atau angket.
3. Objek penelitian dilakukan hanya pada pegawai wanita yang sudah menikah dan pernah menikah di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

F. Kerangka Berpikir/Teori

Konflik

Pada dasarnya, konflik dapat diartikan sebagai segala bentuk interaksi yang mengandung pertentangan antara dua pihak atau lebih. Konflik dalam organisasi adalah ketidaksepakatan antara dua atau lebih anggota organisasi yang muncul karena mereka harus berbagi sumber daya yang terbatas dan memiliki perbedaan dalam status, tujuan, nilai-nilai, serta persepsi. Konflik dapat bersifat fungsional maupun disfungsional. Konflik dapat memperbaiki atau memperburuk kinerja individu dan organisasi, tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola. (Lubis, 2015:77)

Konflik Peran Ganda

Peran diwujudkan dalam perilaku. Peran adalah bagian yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyelaraskan diri dengan keadaan. Konflik peran merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain. Menurut (Beutell, 1985:57) mendefinisikan konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

Greenhaus dan Beutell (1985:59) menetapkan 3 indikator terjadinya konflik peran ganda, yaitu:

a. Time Based Conflict

Mengacu pada kesulitan dalam pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. Indikator dalam mengidentifikasi *time-base conflict* adalah kurangnya atau tidak adanya waktu untuk menjalankan satu peran dikarenakan peran lainnya yang dalam hal ini adalah peran keluarga dan peran dalam pekerjaan. *Time Based Conflict* terjadi dalam 2 bentuk, yaitu:

- 1) Tuntutan waktu dari satu peran menyebabkan tuntutan dari peran lain tidak mungkin terpenuhi (secara fisik).

2) Individu sangat menikmati satu peran dibanding peran yang lain (secara mental). Waktu yang dihabiskan untuk melaksanakan satu peran satu peran akan menyisakan sedikit waktu untuk menjalankan peran yang lain.

b. *Strain Based Conflict*

Ketegangan atau keadaan emosional (seperti kelelahan, kecemasan, depresi, dan mudah marah) yang dihasilkan oleh satu peran dapat menyulitkan pemenuhan tuntutan peran lain atau menghambat performa peran tersebut. Ketegangan peran ini mencakup stres, peningkatan tekanan darah, kecemasan, mudah marah, dan sakit kepala. Indikator untuk mengidentifikasi konflik berbasis ketegangan (*Strain-based conflict*) adalah adanya ketidaksesuaian yang menimbulkan ketegangan dalam menjalankan satu peran akibat peran lainnya.

c. *Behavior Based Conflict*

Mengacu pada pola perilaku spesifik dari satu peran yang tidak sesuai dengan harapan perilaku peran yang lain. Ketidaksesuaian seperangkat perilaku individu ketika di tempat kerja dan ketika di rumah menyebabkan individu sulit menukar antara peran yang satu dengan yang lain.

Menurut Gibson (1995:44), bentuk konflik peran yang dialami individu ada tiga yaitu,:

- a. Konflik peran itu sendiri (*person role conflict*). Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut
- b. Konflik intra peran (*intra role conflict*). Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit.
- c. Konflik Antar peran (*inter role conflict*). Konflik ini muncul karena orang menghadapi peran ganda . hal ini terjadi karena seseorang

memainkan banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda

Stres Kerja

Secara umum stres kerja di definisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi dalam tubuh seseorang. Stres kerja menurut Robbins dan Judge (2007:19), sebagai suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan kerja), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Mereka juga mengatakan stres kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan pekerja yaitu karena beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* pekerja tersebut

Indikator stres kerja menurut Robbins (2006:23) mencakup beberapa aspek penting yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa indikator stres kerja menurut Robbins:

1. Tuntutan tugas
Merujuk pada kesulitan pegawai dalam menghadapi tugas yang mereka harus selalu dilaksanakan.
2. Tuntutan peran
Menyatakan bagaimana pegawai merasa bahwa peran mereka dalam organisasi tidak diakui atau dihargai.
3. Tuntutan antar pribadi
Mengacu pada konflik yang mungkin terjadi antara pegawai dan rekan kerja mereka.
4. Struktur organisasi
Menyatakan bagaimana struktur organisasi mempengaruhi kinerja pegawai.
5. Kepemimpinan organisasi

Menggambarkan pengaruh kepemimpinan yang baik atau buruk pada kinerja pegawai.

Kinerja

Menurut Dessler (1997:279), kinerja adalah hasil kerja yang diukur dengan membandingkannya terhadap standar yang telah ditetapkan. Karena organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sebenarnya adalah perilaku manusia dalam organisasi yang sesuai dengan standar perilaku yang telah ditentukan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Indra Bastian menambahkan bahwa kinerja menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi. Kinerja atau prestasi kerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

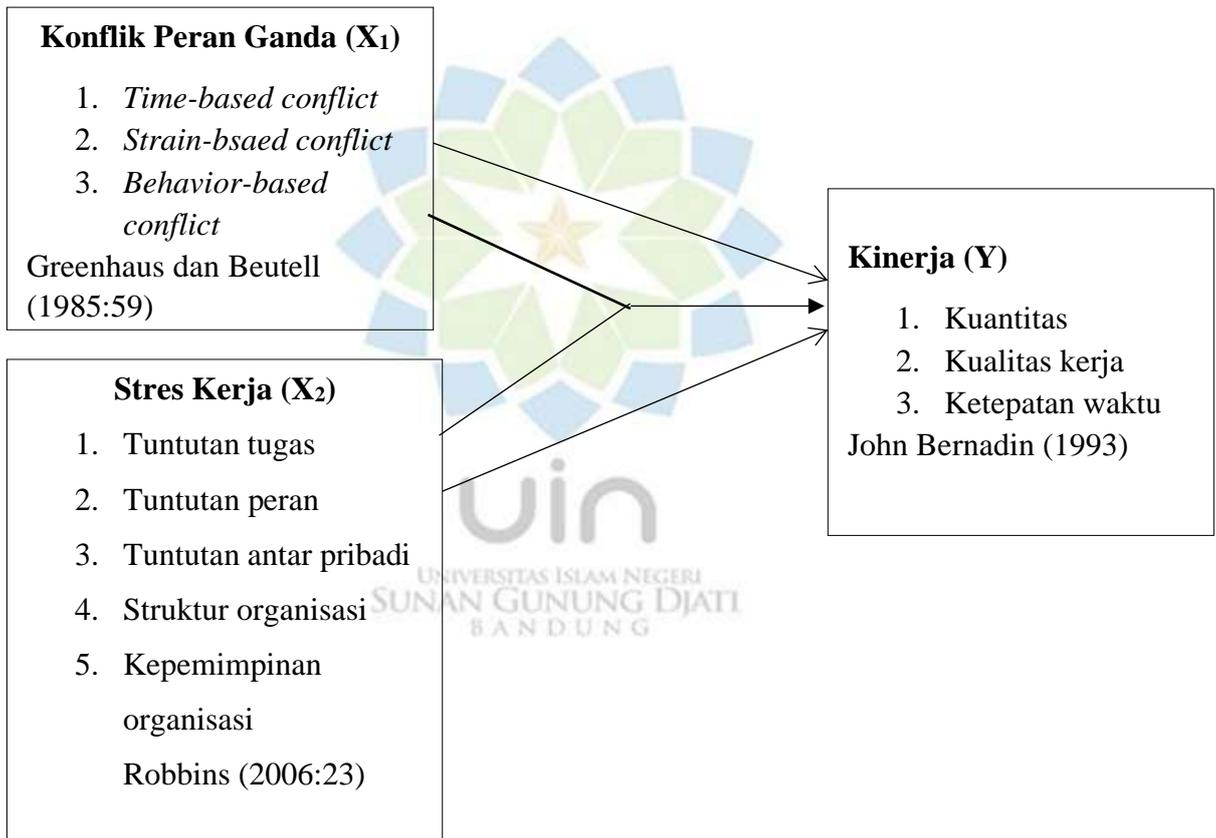
Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika pegawai tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang pegawai harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. John Bernadin (1993:51) menyatakan bahwa ada enam karakteristik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai secara individu:

1. Kuantitas kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat dilaksanakan
2. Kualitas kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

4. Kemandirian adalah tingkat dimana pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta dukungan atau bimbingan dari pengawas atau meminta informasi pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
5. Komitmen Kerja adalah tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, skema dari kerangka teori dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

X₁ : Konflik Peran Ganda

X₂ : Stres Kerja

Y : Kinerja

→ : Adanya Pengaruh Variabel Konflik Peran Ganda (X1 dan Stres Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja (Y)

G. Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2009:93) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

H_o : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk pada ringkasan berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti, baik yang telah dipublikasikan maupun belum (seperti tesis, skripsi, disertasi, dan sebagainya). Melalui langkah ini, peneliti dapat menilai tingkat orisinalitas dan perbedaan penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah hasil analisis mengenai perbedaan dan persamaan dengan penelitian terdahulu:

1. Penelitian oleh Evi Paramytha dan Ari Pradhanawati (2020) pada jurnal dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Pada PT Royal Korindah”. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin rendah konflik peran ganda dan semakin

tinggi tingkat keterampilan pegawai makan akan semakin meningkat pula produktivitas kerja. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel X2 dan variabel Y serta menggunakan indikator variabel peran ganda yang berbeda. Persamaan menganalisis konflik peran ganda dan pada wanita yang sudah menikah.

2. Penelitian oleh Trsina Dewi & Herman Sjahrudin (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja”. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, stress kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada metodologi penelitiannya. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Persamaan menggunakan variabel yang sama yaitu mengenai konflik peran ganda pada perempuan.
3. Penelitian oleh Septina. L. Siahaya dan Chrestiana Aponno (2019) pada jurnal dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Kelompok Perempuan Penjual Rujak Di Kabupaten Maluku Tengah” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan , terdapat pengaruh antara konflik peran ganda dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan perolehan nilai F hitung $> F$ tabel ($88,191 > 3,098$) dan signifikansi $< 0,000$ ($0,000 < 0,05$). Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel X2 dan variabel Y serta objek penelitian pada kelompok penjual. Persamaan menggunakan variabel konflik peran ganda dan metode penelitian kuantitatif.
4. Penelitian oleh Devi Jatmika dan Syanthi Dewi Utomo (2019) pada jurnal dengan judul “Konflik Peran Ganda Terhadap Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Guru Wanita Sekolah Dasar Negeri (SDN) Di Jakarta” Hasil penelitian diperoleh konflik peran ganda berada dalam kategori rendah, sedangkan spiritualitas di tempat kerja di kategori tinggi. Konflik peran ganda memiliki pengaruh negatif sebesar 17.2 % terhadap spiritualitas di tempat kerja. Perbedaan terletak pada sampel penelitian yaitu guru wanita yang memiliki

beban kerja yang berbeda dengan pegawai wanita yang ada di lembaga pemerintahan, selain itu variabel terikat pada penelitian ini tentang spiritualitas. Kesamaan terletak pada variabel konflik peran ganda dan metode penelitian kuantitatif.

5. Penelitian oleh Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018) pada skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)” Bahwa hasil penelitian, kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,510 atau sebesar 51%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Terdapat perbedaan pada teknik pengambilan sampel dan variabel X nya yang berbeda yaitu mengenai kompetensi. Persamaan menganalisis mengenai kinerja pegawai ganda dan juga sama-sama menggunakan metode kuantitatif.
6. Penelitian oleh Nurul Azkiyati (2018) pada skripsi dengan judul “Hubungan Konflik Peran Ganda dan Manajemen Waktu dengan Stres Kerja Pada Wanita Menikah yang Berprofesi Sebagai Guru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja yang ditunjukkan dari nilai korelasi *kendall tau* sebesar +0,489 yang berarti memiliki hubungan positif dengan tingkat sedang; dan (2) ada hubungan antara manajemen waktu dengan stres kerja yang ditunjukkan dari nilai korelasi *kendall tau* sebesar -0,198 menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dengan tingkat lemah. Perbedaan pada penelitian ini variabel (X2) yang digunakan yaitu manajemen waktu dan variabel independen nya yaitu stres kerja. Sedangkan pada penulis menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel X2. Terdapat persamaan pada variabel (X) konflik peran ganda serta variabel (Y) yaitu stres kerja, serta menggunakan metode kuantitatif.

7. Penelitian oleh Andys Bayu Tjahjono (2016) pada skripsi dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap *Fear of Succes* dengan Jenis Kelamin Sebagai Variabel Moderasi” Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah jenis kelamin merupakan variabel moderasi dan terdapat perbedaan pandangan antara pria perawat dan wanita perawat dalam menghadapi fear of success. Namun tidak ada perbedaan konflik peran ganda antara pria perawat dan wanita perawat. Perbedaan terletak pada teori konflik peran ganda yang digunakan sebagai dasar penelitian berbeda dengan yang penelitian saat ini digunakan. Selain itu variabel (Y) pada penelitian sebelumnya berbeda dengan penelitian ini karena menggunakan variabel moderasi. Persamaan menganalisis mengenai konflik peran ganda dan juga sama-sama menggunakan metode kuantitatif.
8. Penelitian oleh Noveria Susijawati, Siti Marya, dan Lisa H S (2017) pada jurnal dengan judul “Konflik Peran Ganda, Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rsud Gunung Jati Cirebon”. Variabel dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda (X1), disiplin kerja (X2), komitmen organisasi (X3) dan kinerja perawat (Y) dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 65 orang perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung konflik peran ganda, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Gunung Jati Kota Cirebon sebesar 20,686. Peneliti saat ini memilih teori yang berbeda untuk menganalisis masalah yang sama. Selain itu, perbedaan terletak pada variabel (X1) dan (X2) yaitu mengenai disiplin dan komitmen organisasi. Kesamaan terletak pada variabel konflik peran ganda dan metode penelitian kuantitatif
9. Penelitian oleh Desi Wulandari (2013) “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di RSUD Banyumas” penelitian diperoleh nilai korelasi antara konflik peran ganda dengan stres kerja sebesar 0,650 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang

sudah menikah di RSUD Banyumas. Artinya, semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh perawat wanita. Lokasi, hasil dan variabel X nya berbeda dengan penelitian sekarang. Kesamaan terletak pada variabel konflik peran ganda dan metode penelitian kuantitatif.

10. Penelitian oleh Nyoman Triaryati (2003) “Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai *Work-family conflict* terhadap absen dan *turn over*” Dengan hasil penelitian bahwa *work-family conflict* akan menimbulkan stres kerja, dan akan terbawa ke tempat kerja. Dan pegawai yang rentan mengalami *work-family conflict* adalah wanita, karena wanita akan dihadapkan pada pola tradisional yang berbeda dengan laki-laki, meskipun memiliki jenjang karir yang sama, yakni mengurus anak dan keluarga. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel X dan Y. Menganalisis mengenai konflik peran ganda dan juga sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

Berdasarkan analisis penelitian terdahulu ada beberapa perbedaan dan persamaan pada penelitian kali ini. Adapun kesamaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel konflik peran ganda dan stres kerja serta metode yang digunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan terletak pada variabel terikat nya yaitu variabel kinerja pegawai, selain itu penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian pada pegawai RS, guru dan karyawan perusahaan yang dimana mempunyai beban kerja yang berbeda dengan objek penelitian ini pada pegawai wanita di lembaga pemerintahan.