

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Konflik Pekerjaan–Keluarga**

##### **2.1.1 Pengertian Konflik Pekerjaan–Keluarga**

Frone, Rusell & Cooper, (1992) dalam Azazah, (2010) 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.

Yavas (2008) dalam Ifah, (2010) mengungkapkan bahwa *work family conflict* memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan. Konflik yang terjadi pada peran di keluarga dan peran di pekerjaan menimbulkan efek-efek negatif. Konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) oleh para ahli selalu dikaitkan dengan sumber stress yang mempengaruhi segi fisik dan psikologis menyatakan bahwa konflik antara pekerjaan ke keluarga (*work to family conflict*) mempunyai hubungan dengan depresi dan keluhan somatic.

Greenhaus dan Beutell dalam Siwi, (2010) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Sementara Natemeyer dalam Ghoniyah dan Masurip (2011) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik dimana

tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap keluarga.

### **2.1.2 Indikator *Work Family Conflict***

Menurut Gibson, dkk dalam Rhicardus (2011), bentuk konflik peran yang dialami individu yaitu,:

1. Pekerjaan kantor mengintervensi kehidupan keluarga dan rumah tangga.

Konflik ini terjadi apabila waktu yang dihabiskan oleh seorang individu terlalu banyak dihabiskan dikantor sehingga waktu untuk keluarga sangat kurang.

2. Tuntutan waktu dalam pekerjaan kantor membawa kesulitan dalam mengurus rumah, keluarga atau tanggung jawab pribadi.

Konflik ini terjadi apabila waktu yang dibutuhkan oleh seorang individu terlalu singkat sehingga waktu untuk dirinya sendiri sangat kurang.

3. Hal yang ingin dilakukan di rumah tidak dapat dilakukan karena tuntutan dari pekerjaan kantor.

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 terutama dilingkungan keluarga.

## **2.2 Stres Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demands) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbin, 2012). Lebih lanjut dijelaskan bahwa stres dengan sendirinya tidak buruk.

Walaupun lazimnya stres dibahas dalam konteks negatif, stres juga mempunyai konteks positif. Stres merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan yang potensial. Sebagai contoh, misalnya kinerja yang unggul yang ditunjukkan oleh seorang atlet atau pemanggung dalam situasi-situasi yang "mencekam". Individu semacam itu sering menggunakan stres secara positif untuk meningkatkan kesempatan dan berkinerja pada atau mendekati maksimum mereka. Persoalan mengenai stres kerja merupakan persoalan yang dihadapi oleh para karyawan. Demikian juga halnya dengan karyawan yang bekerja di dunia perbankan. Mereka sangat rentan terhadap stres kerja karena pekerjaan yang dihadapi menuntut tanggung jawab yang besar. Mengutip pengertian stres dari Umar dalam Azazah (2010) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut stressor. Menurut Cary Cooper dan Alison Straw dari British Institute of Management dalam Azazah (2010), gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu:

1. Gejala Fisik
  - a. Nafsu memburu
  - b. Mulut dan kerongkongan kering
  - c. Tangan Lembab
  - d. Merasa panas
  - e. Otot-otot tegang
- Pencernaan terganggu
  - a. Mencret-mencret
  - b. Sembelit
  - c. Letih yang tidak beralasan
  - d. Sakit kepala
  - e. Salah urat
  - f. Gelisah

2. Tingkah Laku secara Umum
  - a. Bingung, cemas, dan sedih
  - b. Jengkel
  - c. Salah paham
  - d. Tak Berdaya
  - e. Tak mampu berbuat apa-apa
  - f. Gelisah
  - g. Merasa gagal
  - h. Tak menarik
  - i. Kehilangan semangat

Kesulitan dalam:

- a. Berkonsentrasi
- b. Berpikir jernih
- c. Membuat keputusan

Hilangnya:

- a. Kreativitas
- b. Gairah dalam penampilan
- c. Minat terhadap orang lain

3. Gejala di Tempat Kerja
  - a. Kepuasan kerja rendah
  - b. Kinerja menurun
  - c. Semangat dan energi menurun
  - d. Komunikasi tak lancar
  - e. Pengambilan keputusan yang jelek
  - f. Kreativitas dan inovasi berkurang
  - g. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif

Ada korelasi antara stress kerja dengan prestasi kerja. Menurut Higgins, bila karyawan tidak memiliki stress maka tantangan-tantangan kerja tidak ada dan akibatnya prestasi kerja juga rendah. Makin tinggi stress karena tantangan kerja yang juga bertambah maka akan mengakibatkan prestasi kerja juga bertambah, tetapi jika stress sudah maksimal maka tantangan

kerja jangan ditambah karena tidak lagi akan meningkatkan prestasi kerja, tetapi malah akan menurunkan prestasi kerja. Dalam penelitian ini, stres kerja dari seseorang karyawan diukur dengan indikator-indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik seseorang dan sikap serta perilaku seseorang di tempat kerja. Dari kondisi tersebut akan dapat terlihat kondisi karyawan apakah mereka sedang menderita stres kerja atau tidak.

### **2.2.2 Konsekuensi dan Sumber Potensi dari Stres Kerja**

Robbin dalam Azazah (2010) mengidentifikasi ada tiga perangkat faktor yaitu lingkungan, organisasional, dan individual yang bertindak sebagai sumber potensial dari stres yaitu:

#### **1. Faktor Lingkungan**

Seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawannya dalam organisasi tersebut. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi tersebut mengerut, orang menjadi semakin mencemaskan keadaan mereka. Ancaman politik dan perubahan politik juga menyebabkan dan meningkatkan stres. Ketidakpastian teknologi juga merupakan faktor yang menyebabkan stres. Hal ini disebabkan karena inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi ketinggalan dalam periode waktu yang sangat singkat, komputer, robot, otomatisasi, dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologi merupakan ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan mereka stres.

#### **2. Faktor Organisasi**

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan merupakan penyebab dari timbulnya stres kerja. Tuntutan tugas juga merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas,

tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik. Lini perakitan dapat memberi tekanan pada orang bila kecepatannya dirasakan sebagai berlebihan. Makin banyak saling ketergantungan antara tugas seorang dengan orang lain, kehadiran stres makin potensial.

Sebaliknya, otonomi cenderung mengurangi stres. Pekerjaan di tempat dengan suhu, kebisingan, atau kondisi kerja lain yang berbahaya atau sangat tidak diinginkan dapat meningkatkan kecemasan. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barang kali dirujuk atau dipuaskan. Peran yang kelebihan beban terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran tidak dapat dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang besar, khususnya di antara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan di ambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang dapat merupakan sumber potensial dari stres.

### 3. Faktor Individual

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan. Maka kategori terakhir kita mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi

karyawan. Terutama sekali faktor-faktor ini adalah persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

### **2.2.3 Indikator – Indikator Stress Kerja**

Menurut Mowday et al. (1979) dalam Slamet (2010) mengemukakan bahwa indikator stress kerja terdiri dari :

1. Beban Kerja
2. Tuntutan/tekanan dari atasan
3. Ketegangan dan kesalahan
4. Menurunnya tingkat hubungan interpersonal

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Helfert dalam Ifah (2010) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Sedangkan pengertian kinerja menurut Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2015) mendefinisikan kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya menurut Emron Edison dkk (2016). Kinerja yang optimal dan stabil bukanlah sesuatu kebetulan.

Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya. Hariandja dalam Eddy dan Ferdian (2014) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan dari karyawan secara kualitas dan kuantitas yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

### **2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai dkk (2015) mengemukakan bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, manajer memerlukan evaluasi terhadap kinerja dimasa yang akan datang serta manajer memerlukan alat untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan dan memperkuat kualitas hubungan yang bersangkutan dengan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari perusahaan
4. Untuk membedakan antara karyawan satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang meliputi, penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan, dan pelatihan
6. Meningkatkan motivasi kerja
7. Meningkatkan etos kerja

8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi melalui diskusi tentang kemajuan pekerjaan
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan
10. Riset seleksi sebagai kriteria / efektivitas
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah.

### **2.3.3 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja**

Perusahaan dapat mengetahui seorang karyawan mampu meningkatkan kinerja atau tidak dapat dilakukan dengan penilaian kinerja. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jacson dalam Veithzal Rivai dkk (2015), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Menurut Veithzal Rivai dkk (2015)

Terdapat beberapa jenis penilaian kinerja diantaranya:

1. Penilaian hanya oleh atasan
  - a. Cepat dan Langsung
  - b. Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan pribadi
2. Penilaian oleh kelompok lini
  - a. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri
  - b. Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh kelompok staf
  - a. Atasan menerima satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengan atasan langsung yang membuat keputusan akhir
  - b. Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar
4. Penilaian melalui keputusan komite
  - a. Memperluas pertimbangan yang ekstrim
  - b. Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan
  - a. Melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen
  - b. Membawa satu pikiran yang tetap kedalam suatu penilaian lintas sektor yang besar
6. Penilaian oleh bawahan yang sejawat
  - a. Terlalu subjektif
  - b. Digunakan sebagai tambahan pada metode penelitian yang lain.

#### **2.3.4 Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja**

Menurut Wilson Bangun (2012) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan
 

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.

## 2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

## 3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.

## 4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang.

### **2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Wilson Bangun (2012) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

#### 1. Kualitas.

Kualitas kerja merupakan persepsi dari karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kuantitas.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

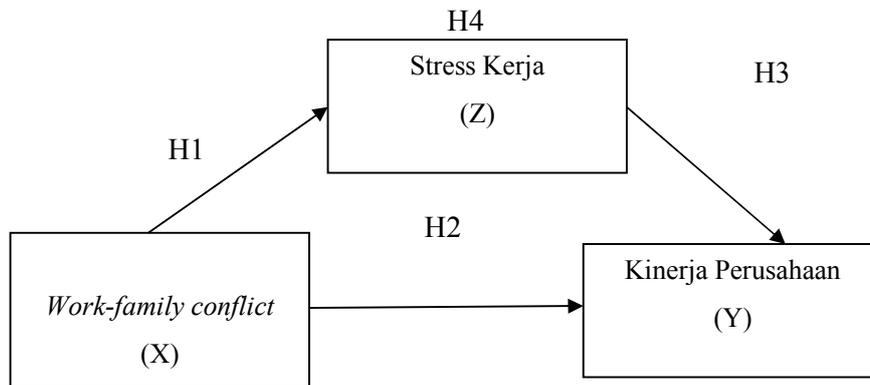
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Udriyah,dkk (2018)	Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di Pt Binabusana Internusa Semarang	Beban kerja, work-family conflict, job insecurity dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan departemen produksi PT BinaBusana Internusa Semarang. Beban Kerja, Work-Family Conflict, dan Job Insecurity secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention.
2	Trisna Dewi Burhanuddin (2018)	Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja	Hasil penelitian ini 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
3	Irfan Abdurrahman (2017)	Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Wanita	Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara work-family conflict dengan keterlibatan kerja ( $r_{xy} = -.32$ dengan $p <$

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			.001) yang berarti bahwa semakin positif work-family conflict maka semakin rendah keterlibatan kerja. Work-family conflict memberikan sumbangan efektif sebesar 10% terhadap keterlibatan kerja.
4	Ahmad Hilmy dan Nuri (2018)	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional Di Rsd Bhakti Dharma Husada Surabaya	Pengaruh secara langsung variabel work-family conflict (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah tidak signifikan maka dengan ini hipotesis pertama yang menyatakan Work-family conflict berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Bhakti Dharma Husada ditolak. 2. Pengaruh secara tidak langsung variabel work-family conflict (X) terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel intervening komitmen organisasi (Z1) adalah dengan hasil signifikan antara work-family conflict dengan komitmen organisasional dan hasil signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja maka dengan ini hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Work-family conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Bhakti Dharma Husada dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening diterima.
5	Stefanus Rumangkit (2019)	Penurunan Tingkat Turnover Intention Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Koperasi XYZ Bandar Lampung)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh pada turnover intention, dan kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi turnover intention.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## 2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sesuai dengan variable–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Hubungan *Work-family conflict* kerja terhadap stress kerja

Stres adalah suatu kondisi yang terjadi apabila individu dihadapkan pada kejadian yang dirasakan sebagai ancaman terhadap kesejahteraan fisik maupun psikologis, serta ada ketidakpastian akan kemampuan diri untuk menghadapi stress tersebut. Davis dan Newstrom dalam Richardus (2011) menyatakan stres sebagai bentuk kondisi yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Stres kerja pada karyawan perempuan adalah tanggapan seorang perempuan terhadap suatu kondisi atau kejadian yang muncul karena interaksi antara perempuan tersebut dengan individu yang lain dengan

pekerjaanya sebagai karyawan di suatu perusahaan yang dapat mengganggu kondisi fisik dan psikologisnya. Konflik peran ganda dapat menimpa laki-laki maupun perempuan, namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada konflik peran ganda yang terjadi pada wanita karir yang sudah menikah.

Keadaan ideal yang ingin diperoleh oleh seorang ibu sebagai wanita karir adalah bisa tetap dekat dengan anak dan keluarga. Berusaha semaksimal mungkin untuk mendampingi anak-anak, berhasil mengurus rumah tangga, anak-anak serta suami, tetapi tetap dapat menyalurkan kebutuhan mereka sebagai makhluk sosial kebutuhan untuk bersosialisasi, tetap mampu mandiri dari segi keuangan, pengembangan wawasan, serta perasaan dihargai dan bangga saat mereka bekerja menjadi wanita karir. Keinginan untuk menjalankan kedua peran tersebut dengan sempurna, terkadang saling bertentangan satu dengan lain, sehingga dapat menimbulkan konflik pada wanita bekerja. Perempuan yang memiliki peran ganda akan bertemu dengan konflik konflik yang timbul akibat pilihan pilihan yang sulit. Konflik peran terjadi karena adanya harapan harapan yang saling bertentangan pada saat yang bersamaan.

H<sub>1</sub> : *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap stress kerja perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

## **2. Hubungan *Work-family conflict* kerja terhadap kinerja**

Konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stress dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan. Hal tersebut tentu akan merugikan perusahaan yaitu berupa turunnya kinerja yang diakibatkan adanya stress dan konflik dalam lingkungan kerja. Hal ini penting untuk diketahui oleh perusahaan agar dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan. Begitu juga dengan konflik peran ganda wanita pekerja

yang terdiri dari konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga-kerja. (Rivai Veithzal, 2015).

Konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan kinerja karyawan wanita, begitu juga konflik keluarga-pekerjaan berhubungan negatif dengan kinerja karyawan. rendahnya tingkat kinerja yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan tersebut pada suatu peran bisa dialami bila seseorang sering kali gagal memenuhi peran itu karena dengan karyawan yang pekerjaannya tidak mengganggu kehidupan keluarganya. Karyawan yang mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya. Penjelasan tersebut serupa bisa diberikan untuk hubungan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

### **3. Hubungan stress kerja terhadap kinerja**

Konflik yang dialami oleh wanita karir dapat menyebabkan hambatan dalam pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Orenstein (dalam Puji, 2015) bahwa konflik dapat membuat wanita sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus. Bila tidak ingin seperti itu disarankan sebaiknya wanita tersebut tidak berprinsip sebagai wanita super yang sanggup melakukan semuanya sendiri. Ketidakmampuan wanita karir dalam menyelesaikan konflik tersebut dapat menyebabkan mereka menampilkan sikap kerja yang negatif misalnya kurang termotivasi dalam bekerja, kurang konsentrasi, karena urusan keluarga sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Meningkatnya tingkat stres kerja karyawan perempuan yang

nantinya juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan perempuan tersebut.

H<sub>3</sub> : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

