

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi berupa wewenang maupun tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai sebuah organisasi yang bersangkutan secara legal, sesuai dengan norma etika dan tidak melanggar hukum. Menurut Kusriyanto (dalam Mangkunegaran, 2005) kinerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam), Kinerja dapat mengalami penekanan baik jangka pendek maupun jangka panjang, masing-masing kinerja dapat menghasilkan kontribusi yang seimbang misalnya semua itu dapat berjalan dengan baik. Seperti contoh individu dapat berkontribusi dengan kelompok dan kelompok dapat berkontribusi dengan organisasi. Menurut Ivancevich (dalam Brahmasari 2008) kinerja memiliki nilai bagi individu dan organisasi yang hasilnya bertujuan pada kualitas, kuantitas, output, absensi keterlambatan pada karyawan, hasil perilaku pribadi, hasil instrinsik dan ekstrinsik, hasil kepuasan kerja karyawan, hasil kepuasan pasien dalam hal ini sebagai seorang konsumen.

Berdasarkan uraian teori diatas kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari seseorang dalam pencapaian terhadap tanggung jawab yang telah diemban

berusaha untuk menjalankan pekerjaan semaksimal mungkin. Pada saat seseorang mampu menjalankan kinerjanya dengan baik, maka dapat mengerjakan kinerja tersebut dengan tanggung jawab.

a. Aspek – aspek kinerja

Menurut Hasibuan (dalam Nurhasanah, 2014) mengemukakan bahwa aspek-aspek kinerja mencakup :

1) Kesetiaan

Penilaian ini mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasi. Kesetiaan karyawan dilihat dari kesediaan membela dan menjaga organisasi baik dari dalam maupun luar perusahaan, akibat dari adanya orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

2) Prestasi Kerja

Penilaian diukur dengan menggunakan hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam masa kerjanya.

3) Kejujuran

Penilaian dinilai dari kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam memenuhi perjanjian antara dirinya sendiri maupun dengan bawahannya atau team kerjanya.

4) Kedisiplinan

Penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan melakukan pekerjaan sesuai instruksi yang sudah dibebankan.

5) Kerjasama

Penilaian ini berdasarkan dari karyawan tersebut mampu atau tidak bekerjasama dengan team maupun *partner* kerjanya.

6) Kepemimpinan

Penilaian kepemimpinan mampu untuk memimpin, berpengaruh mempunyai pribadi yang kuat, dihormati dan berwibawa dan dapat memotivasi bawahannya untuk dapat bekerja secara efektif

7) Kepribadian

Penilaian ditinjau dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, berpenampilan simpatik dan wajar.

8) Kecakapan

Penilaian meliputi kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan berbagai elemen yang terlibat didalam penyusunan suatu kebijakan dalam situasi manajemen.

9) Tanggung jawab

Penilaian ini dapat dilakukan dengan melihat kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarannya yang di gunakan serta perilaku kerja.

Menurut Robbins (Lie Fei Tjong *et al*, 2018) ada lima aspek kinerja pada karyawan secara individu :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan

yang dihasilkan serta kesempatan dalam menyelesaikan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah penyelesaian tugas yang sudah didapat, dinyatakan dengan jumlah unit yang diselesaikan

3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang ditetapkan, dilihat menggunakan sudut koordinasi dengan hasil output penyelesaian tugas serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk tugas yang lain.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan penyelesaian tugas dengan sumber daya organisasi (tenaga, teknologi, bahan baku dan uang) yang ada untuk bermaksud untuk memaksimalkan nilai hasil produksi dari setiap unit.

5) Komitmen Kerja

Mampu meningkatkan Sumber Daya Organisasi yang ada untuk bisa tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan beberapa teori diatas yang telah disampaikan peneliti menggunakan teori Robbins (Lie Fei Tjong *et al*, 2018) aspek yaitu aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, komitmen. Sebagai pengukur Kinerja pada penelitian ini.

b. Faktor faktor Kinerja

Menurut Timple (di acu dalam Mangkunegaran, 2005) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktorinternal dan eksternal.

a) Faktor Internal

faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang, seperti kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan yang tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan memiliki kinerja jelek disebabkan ketika orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya dan usaha untuk memperbaiki kemampuan.

b) Faktor eksternal

faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari suatu lingkungan. Misalnya seperti sikap, perilaku, tindakan, rekan kerja, fasilitas kerja, pimpinan dan bawahan dalam organisasi.

Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis jenis atribusi yang mempengaruhi kerja seseorang. Jenis jenis atribusi yang di buat karyawan memiliki sejumlah akibat psikologi dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang karyawan menganggap suatu kinerja baik berasal dari faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banya perasaan positif tentang kinerjanya di banding dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik (Mangkunegara, 2005). Menurut Gibson, *et al.* (dalam Burhanuddin Dewi.T ,*et.al*, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

- a) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan (mental, fisik), latar belakang (keluarga, pendidikan, pengalaman , dan lain lain), demografis (umur, asal usul, dan hal hal lainnya).

- b) Faktor organisasi : sumber daya kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan
- c) Faktor Psikologi : persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Berdasarkan uraian teori yang telah di paparkan diatas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa faktor penyebab kinerja peneliti mengacu pada Timple (dalam Mangkunegaran, 2005) ada 2 faktor kinerja yang meliputi internal dan eksternal.

B. Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus & Beutel (dalam Wirakristama, 2018) menjelaskan bahwa konflik peran ganda (*work family conflict*) didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang bisa muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran keluarga. Sedangkan dalam definisi yang lain konflik peran ganda konflik yang terjadi pada karyawan, dimana disatu sisi harus mengerjakan pekerjaan di kantor, sedangkan disisi lain harus memperhatikan keluarganya secara utuh sehingga sulit untuk membedakan konflik antara pekerjaan dan keluarga maupun konflik antara keluarga dan pekerja. (dalam Burhanuddin Dewi T,*et.al*, 2018). Peran wanita sebagai seorang istri tidaklah mudah, meskipun ia harus memberikan perhatian kepada keluarga, baik sebagai istri maupun ibu dari anak anaknya karena kegiatan itu sangat penting untuk kehidupan keluarganya.

Menjalankan dua peran tersebut bukanlah hal yang mudah tetapi mampu memberikan dampak positif bagi wanita itu sendiri karena ia dapat belajar untuk membagi waktu agar kedua peran itu dapat berjalan dengan seimbang di rumah wanita di tuntut untuk bisa mengayomi keluarga dengan memberi perhatian kepada suami maupun anak anak, sedangkan jika di kantor seorang wanita di tuntut untuk hidup mandiri dan dominan.

2. Aspek – aspek Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhouse dan beutell (dalam Adityawira.I Ketut, dan Supriyadi, 2017) ada beberapa aspek yang perlu diketahui meliputi :

1) Time-Based conflict

Merupakan sebuah tuntutan waktu yang mempengaruhi peran yang lainnya tuntutan waktu ini tergantung pada alokasi waktu kegiatan keluarga dan bekerja yang di pilih berdasarka penilaian setiap individu.

2) Strain-Based conflict

Stress yang timbul dari salah satu peran yang mempengaruhi peran yang lain dan mempengaruhi kualitas hidup.

3) Behavior-Based conflict

Tingkah laku yang efektif untuk satu peran tetapi tidak berlaku untuk peran yang lain.

Menurut Sekaran (dalam Ruslina, 2014) ada beberapa aspek yang perlu diketahui meliputi :

1) Pengasuhan Anak

Tugas utama seorang istri adalah menjadi ibu rumah tangga mengurus suami, anak, dan memberikan pendidikan yang terbaik baginya. Aspek ini sangat berpengaruh karena ketika seorang ibu akan bekerja dan sang anak akan berangkat ke sekolah, sang ibu tidak bisa menyediakan kebutuhan anak sedangkan sang anak sangat membutuhkan perhatian dan kasih sayang ibu.

2) Bantuan pekerjaan rumah tangga

Seperti istri yang tetap melayani anak dan suami, meskipun sebenarnya sudah ada pembantu rumah tangga yang membantu dalam mengurus kebutuhan rumah tangga, dan sang istri wajib mengetahui segala masalah dan urusan yang ada di rumah tangga, contohnya ketika menyiapkan sarapan maupun pakaian yang akan dikenakan oleh anak dan suami sang istri atau ibu harus ikut menyiapkan walaupun sang ibu sudah lelah bekerja.

3) Komunikasi dan interaksi

Keluarga terdapat interaksi siklus hidup antara istri suami maupun anak dan anggota keluarga yang lain dan hal berikut jika tidak terjadi dapat menyebabkan sebuah konflik dalam rumah tangga.

4) Waktu untuk Keluarga

Sebagai seorang istri dan wanita karir setidaknya harus tetap memberikan waktu untuk keluarga dalam hal ini suami dan anak, dan walaupun seorang istri bekerja sebagai wanita karir semaksimal mungkin istri harus mampu

memberikan waktu yang maksimal untuk keluarga dan jika hal tersebut tidak dapat di laksanakan maka akan menyebabkan hal-hal negatife pada anak, seperti anak kurang perhatian dari orang tua. Mengakibatkan beberapa konflik baru di keluarga muncul seperti *miscommunication* baik dengan suami maupun dengan anak.

5) Menentukan Prioritas

Sebagai seorang istri harus tetap menentukan prioritas baik itu pada keluarga maupun pekerjaan. Hal ini seorang istri dituntut untuk dapat menentukan sikap terhadap dua peran yang sedang dijalani dan tetap memikirkan kendala maupun resiko yang akan dihadapi, Seperti contohnya seorang ibu yang mendapat kabar bahawa anak atau pun suami sakit sedang kan sang ibu sedang menghadiri suatu acara atau rapat penting, sang istri harus berusaha mengambil tindakan atau sikap untuk menghadapi hal tersebut.

6) Tekanan Karir dan Rumah Tangga

Setiap peran pasti memiliki konsekuensi masing masing contohnya dalam keluarga seorang anak membutuhkan perhatian dari ibunya, sedangkan pekerjaan kantor sangat membutuhkan banyak tenaga dan menguras tenaga dan pikiran.

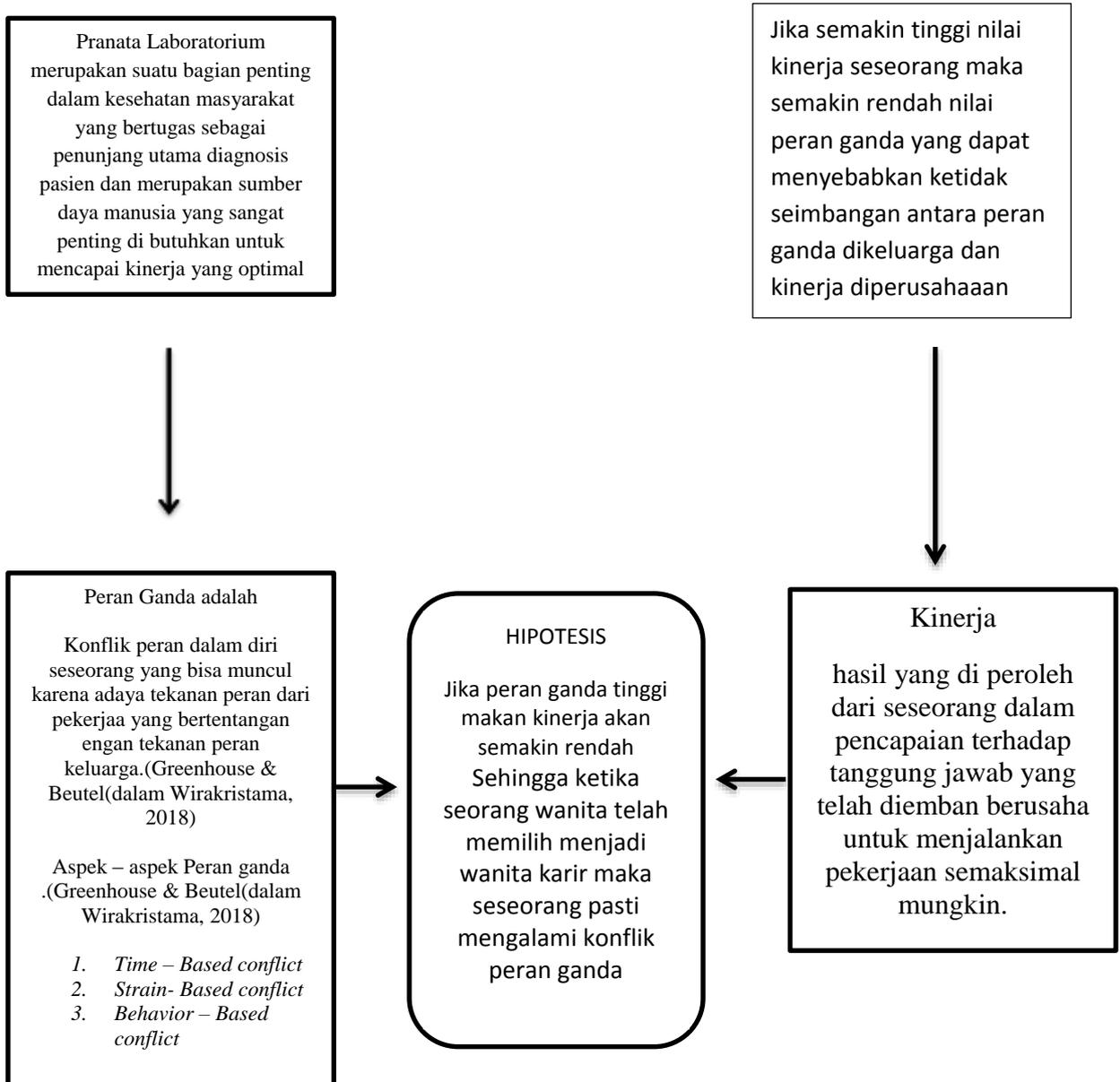
Berdasarkan dari uraian teori tentang aspek konflik peran ganda peneliti menggunakan Greenhouse dan Beutell (dalam Adityawira.I Ketut, dan Supriyadi, 2017)) terdapat 3 aspek tentang peran ganda meliputi *Time-Based conflict*, *Strain-Based conflict*, *Behavior-Based conflict*.

C. Landasan Teori

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang maupun organisasi, yang dicapai untuk kemajuan suatu organisasi, dalam menjalankan kinerja setidaknya seseorang harus memenuhi segala aspek yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, komitmen, tersebut untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan sangat berkompeten. Ketika seorang wanita yang mulai menikah maka dalam hal ini mereka harus siap untuk mengemban tugas tanggung jawab yang baru atau biasa disebut wanita tersebut memiliki peran ganda.

Konflik peran ganda yang dialami wanita terutama yang telah memiliki anak akan berdampak pada kinerja, karena di saat seorang wanita mengalami konflik peran ganda dapat mengakibatkan berbagai faktor yang menyebabkan tingkat kerja karyawan menurun, di karenakan tidak dapat membagi waktu antara keluarga maupun pekerjaannya, sehingga makin menurun kualitas kinerjanya dan mendapatkan hasil di kenrja yang buruk, hal tersebut bisa diatasi jika seorang wanita mampu mengatur dan menempatkan posisi dimana ia berada.

D. Kerangka Pikiran



Gambar 1 Kerangka Pikiran

E. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini yaitu ada pengaruh negative antara konflik peran ganda terhadap kinerja pada pranata laboratorium di Klinik Prodia surakarta. Sehingga ketika seorang wanita telah memilih menjadi wanita karir maka seseorang pasti akan mengalami konflik peran ganda.