

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau suatu organisasi (Moeheriono, 2010:60).

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan.

Ukuran kesuksesan yang dicapai oleh karyawan tidak bisa digeneralisasikan dengan karyawan yang lain karena harus disesuaikan dengan ukuran yang berlaku dan jenis pekerjaan yang dilakukannya (Steel Johnson, et al 2000). Menurut Bernadin dan Russel (1998), kinerja kerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu. Kinerja kerja seorang individu merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan oleh karena itu kinerja kerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh

seseorang melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan (Moehariono, 2010: 61). Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut.

Menurut *Oxford Dictionary* (Moehariono, 2010: 61), kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja tersebut. Seperti yang dikatakan oleh Robbins (Moehariono, 2010:61) bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = f (A x M x O), yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Sedangkan kinerja menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, yang terbit di Amerika Serikat dan Canada tahun 1979 (Sedarmayanti, 2004: 175), kinerja (*performance*) berasal dari akar kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa entries namun yang paling cocok dan tepat adalah beberapa diantaranya yaitu: (1) melakukan, menjalankan,

melaksanakan (*to do or carryof a execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete and understaking*), (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Dari beberapa entries tersebut maka arti *performance* atau kinerja dapat disimpulkan bahwa *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Disamping itu, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sudarmayanti, 2004: 176).

Selain itu dinyatakan oleh Bernadian, John H & Joyje E.A, Russel (dalam Sedarmayanti, 2004:176-177) bahwa *performance is defined as the record of outcomes produced or a specific job function or activity during, a specific time period* yang artinya kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula.

Menurut Motowidlo dan Van Scotter (1994), kinerja mengacu pada hasil-hasil yang diperoleh dari tugas-tugas yang substantif yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan yang lain serta meliputi aspek-aspek yang lebih teknis mengenai kinerja. Kinerja memberikan kontribusi bagi organisasi dengan mengubah bahan mentah sebagai bagian dari langkah untuk menghasilkan produk organisasi. Sumbangan yang diberikan oleh kinerja bisa juga dengan memberikan pelayanan-pelayanan yang penting dan melakukan fungsi pemeliharaan seperti, mengisi penyediaan bahan mentah, mendistribusikan produk-produk jasa serta menghasilkan perencanaan, koordinasi dan pengawasan.

Menurut Cherrington (1994), kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja tersebut dipergunakan oleh kecakapan dan motivasi. Kinerja yang optimum akan tercapai jika organisasi dapat memilih karyawan yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal (Tesis Azazah, 2009).

Hasibuan (2001) (dalam Sedarmayanti, 2004) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Pendapat lain mengutarakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari *performance*, yang berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan prestasi

kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna (Sedarmayanti, 2004: 177).

Moehariono (2010: 61), kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Oleh karenanya, menurut mitra-*lawyer*, kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor: (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan, (3) kemampuan, (4) kebutuhan dan sifat, (5) persepsi terhadap tugas, (6) imbalan internal dan eksternal, serta (7) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (id.wikipedia.org/wiki/kinerja, 20/02/2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu, (1) kemampuan mereka, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, (5) hubungan mereka dengan organisasi.

Teori tentang kinerja dalam perihal ini adalah teori psikologis tentang proses tingkah laku kerja seseorang yang kemudian menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan karakteristik individu yang satu dengan yang lain dapat menyebabkan bebedanya performa kerja atau dalam hal ini kinerjanya jika dihadapkan dalam situasi yang berbeda. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda jika berada di dalam situasi kerja yang berbeda.

Secara garis besar semua ini menerangkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua hal yaitu faktor individu dan faktor situasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Menurut Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (1996) kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu: 1). Faktor kemampuan yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan, 2). Faktor motivasi yang meliputi kondisi social, kebutuhan individu, dan kondisi fisik (jurnal teknik industri, vol.7 hal: 23).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja individu adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situatio}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Faktor yang mempengaruhi kinerja yang pertama adalah faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Faktor motivasi menjadi faktor kedua dalam mempengaruhi kinerja individu. Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja (Sedarmayanti, 2004: 178).

Menurut Simamora (1995) yang dikutip oleh Mangkunegara (2005), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: 1). faktor individual yang terdiri dari: a. kemampuan dan keahlian, b. latar belakang, dan c. demografi. 2). faktor psikologis yang terdiri dari: a. persepsi, b. *attitude*, c. *personality*, d. pembelajaran, e. motivasi. 3). faktor organisasi yang terdiri dari : a. sumber daya, b. kepemimpinan, c. penghargaan, d. struktur, dan e. *job design*.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1. kemampuan mereka, 2. motivasi, 3. dukungan yang diterima, 4. keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5. hubungan mereka dengan organisasi. Sedangkan Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa

faktor yang memengaruhi kinerja antara lain : a. faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. b. faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

David C. Mc Clelland (1997), berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu : 1) memiliki tanggung jawab yang tinggi, 2) berani mengambil risiko, 3) memiliki tujuan yang realistis, 4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan. 5) memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan 6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : 1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang

keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*) (www.wikipedia.com, 20/02/2011).

Sementara menurut Timple (1992) yang dikutip oleh Mangkunegara (2005) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang itu mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan pada tindakan. Seorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, orang tersebut tentunya akan mengalami lebih banyak perasaan

positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal.

Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pimpinan yang mempermasalahkan kinerja buruk seorang bawahannya karena kekurangan ikhtiar mungkin diharapkan mengambil tindakan hukum, sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan kekurangan kemampuan/ketrampilan, maka pimpinan akan merekomendasikan suatu program pelatihan di dalam maupun diluar perusahaan. Oleh karena itu, jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pimpinan dapat menimbulkan akibat-akibat serius dalam cara bawahan tersebut diperlakukan. Cara-cara seorang karyawan menjelaskan kinerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana dia berperilaku dan berbuat di tempat kerja (www.sutisna.com, 26/06/2011).

Mangkunegara (2005) menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya. Dimana dalam faktor individu secara psikologis dijelaskan bahwa, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani) dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang lebih baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola

dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran / *Intelligence Quotient* (IQ) dan kecerdasan emosi / *Emotional Quotient* (EQ). Pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat intelegensi minimal normal (*average, above average, superior, very superior, dan gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik (tidak merasa bersalah yang berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri hati, tidak pendendam, tidak sombong, tidak minder, tidak mudah cemas, memiliki pandangan dan pedoman hidup yang jelas, dsb).

Faktor lingkungan kerja organisasi sendiri sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang memadai dan sebagainya. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan

emosi yang baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (motivator) tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya (www.sutisna.com, 26/06/2011).

B. Wanita Tidak Berperan Ganda

Wanita tidak berperan ganda adalah wanita yang tidak menjalankan suatu peran atau suatu fungsi dua peran sekaligus yaitu sebagai ibu rumah tangga dan ibu bekerja yang dijalankan secara bersamaan artinya wanita tidak berperan ganda sama dengan wanita *single* atau wanita yang masih lajang atau wanita yang belum menikah. Bekerja bagi wanita merupakan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri. Bekerja memungkinkan seorang wanita mengekspresikan dirinya sendiri dengan cara yang kreatif dan produktif untuk menghasilkan sesuatu yang mendatangkan kebanggaan terhadap diri sendiri, terutama jika prestasinya tersebut mendapatkan penghargaan dan umpan balik yang positif. Melalui bekerja, wanita berusaha menemukan arti dan identitas dirinya, pencapaian tersebut mendatangkan rasa percaya diri dan kebahagiaan.

Salah satu alasan wanita memilih untuk berkarir ialah tuntutan ekonomi, tingkat pendidikan yang tinggi dan kebutuhan aktualisasi diri menjadi pendorong mereka untuk mengejar karir. Menurut Gibson, 1992 (dalam jurnal penelitian humaniora, 2008, vol.9 no.2) karir merupakan rangkaian dan kumpulan dari pengalaman yang berhubungan dengan kerja

dan aktifitas yang dipengaruhi oleh sikap-sikap serta perilaku individu dalam organisasi. Karir objektif menggambarkan perpindahan posisi karyawan baik yang bersifat vertikal (dari jabatan di bawah ke jabatan atasnya) ataupun bersifat horizontal (berpindah ke jenis pekerjaan yang berbeda). Dalam kaitanya dengan karir wanita, maka wanita yang menduduki jabatan struktural, dapat mencapai karir tersebut bias jadi karena memberikan komitmen dan perilaku, serta meluangkan waktu yang cukup. Di sisi lain ketika sudah menjadi wanita karir dihadapkan pada persepsi peran/jabatan yang menuntut waktu dan komitmen mereka.

Hidup melajang bagi wanita telah memberikan kesempatan untuk beramal lebih banyak, karena tidak terikat dengan tugas-tugas rumah tangga, sehingga lebih banyak mempunyai waktu untuk berorganisasi. Wanita yang belum menikah juga dapat mengekspresikan kinerjanya dengan baik dan mudah dari wanita yang sudah menikah sebab wanita yang belum menikah belum dibebani tugas perkembangan seberat wanita yang sudah berstatuskan menikah yang menjalankan fungsinya sebagai ibu dan juga sebagai wanita karir.

Kebutuhan akan aktualisasi diri melalui karir merupakan salah satu pilihan yang banyak diambil oleh para wanita jaman sekarang, terutama dengan makin terbukanya kesempatan untuk meraih jenjang karir yang lebih tinggi. Bagi wanita yang sejak sebelum menikah memang sudah bekerja karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, maka ia akan cenderung kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai

anak. Mereka merasa bekerja adalah hal yang sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, membangun kebanggaan diri, dan juga mendapatkan kemandirian secara finansial (www.binadarma.ac.id/artikel, 24/02/2010).

Setiap manusia pasti mempunyai kebutuhan akan aktualisasi diri dan menemukan makna hidupnya melalui aktivitas yang dijalannya. Bekerja adalah salah satu sarana yang dapat digunakan oleh manusia dalam menemukan makna hidupnya (www.binadarma.ac.id/artikel, 24/02/2010). Dengan berkarya, mengekspresikan diri, mengembangkan diri dan orang lain, membagikan ilmu dan pengalaman, menemukan sesuatu, menghasilkan sesuatu, serta mendapatkan penghargaan atau prestasi adalah bagian dari proses pencapaian kepuasan diri.

C. Wanita Berperan Ganda

Menurut Davis dan Newstrom (1996), peran duwujudkan dalam perilaku. Peran adalah bagian yang dimainkan individu dalam setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyelaraskan diri dengan keadaan. Peran biasanya dilihat serangkaian rumusan yang membatasi perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu (Riddle & Thomas, dalam Sarlito, 2000). Seseorang yang memiliki peran ganda berarti seseorang tersebut memiliki peran yang lebih dari satu pada saat bersamaan.

Menurut Newman (2005) peran yang individu mainkan merupakan pola perilaku yang merupakan pengharapan dari masyarakat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa peran ganda adalah lebih dari satu pola perilaku yang dimiliki oleh seorang individu yang merupakan pengharapan dari masyarakat.

Menurut Gunarsa (2000) peran ganda wanita terdiri dari: 1). wanita sebagai anggota keluarga, memberi inspirasi tentang gambaran arti hidup dan peranannya sebagai wanita dan anggota keluarga, 2). wanita sebagai istri, membantu suami dalam menentukan nilai-nilai yang akan menjadi tujuan hidup yang mewarnai hidup sehari-hari dan keluarga, seperti menjadi kekasih suami, menjadi pengabdian dalam membantu meringankan beban suami, menjadi pendamping suami, bila perlu membina relasi-relasi dalam pelaksanaan tanggung jawab sosial, menghadapi dan mengatasi masalah, baik diatasi sendiri atau bersama-sama, dan menjadi manajer keuangan yang dilimpahkan oleh suami, 3). wanita sebagai pencari nafkah, wanita untuk kepuasan diri bisa menunjukkan kemampuannya dengan bekerja. Wanita yang berambisi tinggi, sesudah menikah bisa juga ingin tetap mengejar karir. Dalam kenyataannya, ada wanita yang perlu bekerja di luar atau di dalam rumah untuk meringankan beban suami atau untuk mengamalkan kemampuannya setelah selesainya pendidikan sambil menambah penghasilan keluarga, 4). Wanita sebagai ibu rumah tangga, mengatur seluruh penghasilan kehidupan dan kelancaran rumah tangga, Mengatur dan mengusahakan suasana rumah yang nyaman, dan 5). Wanita sebagai ibu bagi anak. Menjadi model tingkah laku anak yang mudah diamati dan ditiru, menjadi

pendidik seperti memberi pengarahannya, dorongan dan pertimbangan bagi perbuatan-perbuatan anak untuk membentuk perilaku. Selain itu menjadi konsultan seperti memberi nasehat, pertimbangan, pengarahannya dan bimbingan. Wanita sebagai ibu juga menjadi sumber informasi bagi anak dengan memberikan pengetahuan, pengertian dan penerangan (Skripsi Sri Nina, 2007).

Begitulah kehidupan seorang wanita yang sudah menikah mempunyai peran atau fungsi yang sangat banyak dalam kehidupannya dan harus menjalankan banyak tugas secara sekaligus, mulai dari mengurus suami, merawat dan mendidik anak, serta mengatur rumah tangga. Belum lagi jika seorang ibu rumah tangga itu berpartisipasi dalam dunia kerja sehingga secara otomatis seorang wanita dituntut untuk berperan sebagai ibu rumah tangga dan sekaligus wanita bekerja. Hal ini membuat intensitas peran yang dijalani oleh kaum wanita bertambah dan menuntut wanita untuk dapat memikul tugas yang lebih besar dan responsif, sehingga memunculkan konsep tentang wanita berperan ganda. Sebagai ibu rumah tangga, wanita dituntut untuk berpusat pada orang lain, pasif dan terutama mementingkan kebutuhan keluarga, sedangkan sebagai wanita bekerja dituntut untuk berpusat pada diri sendiri, tegas dan mementingkan pekerjaannya.

Partisipasi wanita dalam angkatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap keluarganya. Wanita bekerja yang lebih mencurahkan pada keluarga, pada umumnya kepuasan

kariernya lebih rendah dikarenakan kinerjanya yang kurang maksimal dibandingkan dengan wanita yang hanya memfokuskan pada pekerjaannya. Sebab dibandingkan dengan wanita yang belum berumah tangga, wanita yang sudah berumah tangga lebih dihadapkan pada posisi dilematis antara peran keluarga (*family role*) dan peran pekerjaan (*work role*). Tuntutan peran keluarga membuat wanita yang memiliki dua peran harus lebih banyak memberikan perhatian kepada keluarganya. Disisi lain tuntutan karier, memberikan kesempatan yang luas bagi wanita untuk mengembangkan dirinya pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan atau posisi yang lebih baik atau pendapatan yang lebih besar.

Wanita sebagai wanita karir yang berkeluarga menjadi istri dan ibu perlu memiliki perangkat urutan peran dalam kemajemukan perannya agar dapat mengatasi konflik yang mungkin akan dihadapinya bila pada saat yang sama dituntut melaksanakan peran lain. Wanita dalam mengemban tanggung jawab sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, turut berperan membentuk hari depan dengan kesadaran penuh akan kemanusiaan dan sifat hakikinya.

Wanita bekerja menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka diantara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Sehingga muncul sebuah pandangan bahwa perempuan ideal adalah *superwoman* atau *supermom* yang sebaiknya memiliki kapasitas yang dapat mengisi bidang domestic dengan sempurna dan bidang public tanpa cacat.

Save .M. Dagon (1990), keterlibatan wanita dalam bidang pekerjaan bukan sebagai akibat dari faktor biologi atau kemajuan teknologi. Menurut beberapa ahli, memang dari kodratnya manusia itu berinisiatif untuk bekerja.

Partisipasi wanita saat ini juga bukan hanya sekedar menuntut persamaan hak, tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat Indonesia. Menurut Sukei, (dalam jurnal penelitian Karakteristik Dinamis Peran Ganda) partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat, dan manusia pembangunan. Pada peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) diberbagai kegiatan sesuai dengan ketrampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia.

Ada beberapa pertimbangan kebutuhan yang mungkin mendorong seorang wanita untuk mengembangkan karier. Mungkin kebutuhan itu kebutuhan materi, yaitu terdesak masalah keuangan atau berupa kebutuhan psikologis, yaitu ingin menyalurkan hobi atau bakat, atau ingin mengaplikasikan keilmuan yang selama ini dimilikinya, serta ingin memanfaatkan waktu luang.

Wanita berperan ganda dengan perannya sebagai pekerja sekaligus ibu rumah tangga memiliki motivasi tertentu untuk melakukan

peran gandanya tersebut. Menurut Egelman (2004) ada sejumlah ganjaran yang akan didapatkan oleh seorang ibu yang bekerja, baik dalam segi sosial maupun psikologi diantaranya ialah 1). status, maksudnya dengan bekerja seseorang memperoleh kebanggaan dengan apa yang sudah diraihinya di dunia kerja, 2). pencapaian pendidikan, maksudnya pendidikan yang tinggi membuat wanita berharap mereka akan diberikan balasan yang lebih di dunia kerja, 3). jenjang karir. Setelah selesai dari kuliahnya, wanita merasa pekerjaan merupakan jenjang karir tahap lanjut yang perlu dilalui, 4). kesempatan, sekarang sudah banyak kesempatan yang muncul dari pekerjaan yang dulunya hanya oleh ditekuni oleh laki-laki saja, 5). uang, maksudnya banyak ibu bekerja karena alasan uang untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga (Skripsi Sri Nina, 2007).

Keterlibatan perempuan yang sudah kentara tetapi belum diakui di Indonesia membawa dampak terhadap peranan perempuan dalam kehidupan keluarga. Fenomena yang terjadi dalam masyarakat adalah semakin banyaknya perempuan membantu suami mencari tambahan penghasilan, selain karena didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga, juga perempuan semakin dapat mengekspresikan dirinya di tengah-tengah keluarga dan masyarakat. Keadaan ekonomi keluarga mempengaruhi kecenderungan perempuan untuk berpartisipasi di pasar kerja, agar dapat membantu meningkatkan perekonomian keluarga.

Kepuasan ibu bekerja terhadap status pekerjaannya, dapat membuat ia menjadi orang tua yang lebih efektif. Pekerjaan bagi wanita yang memiliki anak juga akan menimbulkan dampak seperti anak-anak usia sekolah dari ibu yang bekerja cenderung untuk hidup dalam rumah yang lebih terstruktur dan cenderung lebih mandiri dari pada anak-anak dari ibu yang berada di rumah tangga seharian penuh. Selain itu Wanita bekerja yang telah berkeluarga atau berumah tangga sering mengalami ketegangan peran antara pekerjaan dengan tanggung jawab terhadap keluarganya. Hal ini muncul karena mereka mengalami kesulitan untuk melakukan berbagai peran yang berbeda pada saat yang bersamaan.

D. Perbedaan Kinerja Wanita yang Berperan Ganda dengan Wanita yang Tidak Berperan Ganda

Mengingat peranan manusia (*human being*) sebagai peserta dalam organisasi sangat menentukan arah kehidupan organisasi, maka terdapat perbedaan hal yang perlu diperhatikan yakni, manusia sebagai individu yang mempunyai perilaku (*behavior*) dan sikap (*attitude*) tertentu harus berada dalam suatu kelompok manusia lain dalam organisasi, maka dapat dipahami bahwa masing-masing individu-manusia membawa perilaku dan sikap yang berbeda satu sama lain (Prawirosentono, 1999: 47). Padahal mereka berada dalam suatu kelompok organisasi, harus melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat dibayangkan terjadinya berbagai benturan kepentingan berdasarkan perbedaan perilaku dan sikap individu tersebut.

Apabila dua individu yang mempunyai skala ukuran yang sama, fasilitas yang sama, tujuan yang sama (mencari keuntungan), namun dalam mencapai hasil tujuan belum tentu sama. Individu seutuhnya (*the whole person*) memiliki kebutuhan fisiologis yang sama, tetapi tidak akan sama dalam memenuhi kebutuhan psikologis, disebabkan oleh latar belakang yang berbeda-beda (kognitif, afektif, serta psikomotorik). Berlandaskan ilmu perilaku, setiap individu memiliki keragaman dalam skala sikap dan perilaku (*individual behavior*), dimana terdapat beberapa variabel yang menggambarkan perbedaan itu, antara lain kemampuan dan kepribadian (Manahan P. Tampubolon, 2008: 27).

Kemampuan sangat berkaitan sekali dengan perbedaan karakteristik individu. Sedangkan kepribadian merupakan perbedaan karakteristik individu, kepribadian adalah gambaran profil seseorang atau merupakan kombinasi dari karakteristik dan keunikan seseorang secara alami dan interaksi dengan yang lainnya. Kepribadian dapat juga dikatakan kombinasi antara seperangkat fisik dan karakteristik mental seseorang.

Selain karakteristik kepribadian yang menjadikan perbedaan individu terdapat pula yaitu emosi yang menjadikan individu tersebut berdeda dalam kinerjanya. Emosi merupakan perasaan atau pikiran yang mendalam terhadap sesuatu keadaan psikologis dari seseorang dalam satu momen atau *event* tertentu. Emosi selalu berlandaskan tingkat afektisi yang dimiliki seseorang. Makin tinggi tingkat afektisi seseorang maka

semakin mampu dia untuk mengendalikan emosi. Disamping itu, emosi juga dapat menggambarkan suasana hati seseorang (*moods*) yang berproses selaras dengan fungsi afeksi seseorang. *Moods* merupakan gambaran perasaan yang kurang baik akibat kesenjangan emosi yang berkaitan dengan stimulus seseorang dalam menghadapi suatu dugaan yang di luar dugaannya. Emosi seseorang sangat berhubungan dengan pekerjaan, dimana unsur emosi sangat menentukan bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab atas keberhasilan pekerjaannya (Manahan P. Tampubolon 2008: 35).

Merupakan fitrah illahi bahwa tidak ada manusia yang sama. Mereka berbeda satu sama lain, baik berbeda dalam fisik maupun dalam psikologis. Perbedaan individual secara fisik dan psikis tersebut mengakibatkan berbeda pula dalam mengarungi kehidupannya. Termasuk didalamnya perbedaan hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Prwirosentono, 1999: 49). Seperti adanya perbedaan kinerja pada wanita bekerja yang sudah berkeluarga dengan wanita bekerja yang belum berkeluarga. Ini dikarenakan wanita karier berstatus menikah lebih cenderung memiliki kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan wanita karier berstatus lajang. Sebagian besar wanita karier berstatus menikah akan menemukan dilema karena peranan dan fungsi wanita. Menurut Panca Dharma Wanita Indonesia (dalam Anoraga, 2005) seorang wanita dituntut untuk dapat melakukan lima tugas, yaitu sebagai seorang istri/ pendamping suami, sebagai pengelola rumah tangga, sebagai penerus

keturunan, sebagai ibu dari anak-anak dan sebagai warga Negara. Dengan keadaan ini, memang berat peranan wanita. Tidak mungkin semuanya berjalan baik. Pasti ada saja tugas yang tercecer, yang tak rampung, lalu tugas-tugas tersebut semakin bertambah secara kuantitas, dipicu oleh sifat-sifat alami wanita sehingga menstimulasi kelelahan fisik, mental dan emosional, sehingga menimbulkan sikap sinis, dan akhirnya berpengaruh terhadap pekerjaannya dan dapat menyebabkan menurunnya efektivitas kerja.

Greenhaus and Beutell (1985) mengutip penelitian Herman dan Gyllstrom, 1977 (dalam jurnal manajemen dan kewirausahaan, 2010, Vol.12 No. 2) menemukan bahwa individu yang sudah menikah akan mengalami lebih banyak konflik pekerjaan keluarga dibandingkan individu yang tidak menikah. Dalam konteks yang sama, individu yang berperan orang tua akan mengalami konflik pekerjaan keluarga lebih tinggi dibandingkan individu yang tidak berperan sebagai orang tua. Beberapa studi menyimpulkan bahwa orang tua dengan anak yang lebih muda usianya (dimana anak membutuhkan waktu dari orang tua) akan mengalami lebih banyak konflik dibandingkan orang tua dengan anak yang dewasa usianya (Beutell & Greenhaus, 1980; Greenhaus & Kopelman, 1981 ; Pleck et al., 1980 dalam Greenhaus and Beutell, 1985).

Woodworth dan Marquins (dalam Moh. As'ad, 1995: 8) mengatakan bahwa aktifitas individu merupakan respon dari interaksi antara stimulus yang ada diluar dari individu dengan diri individu. Dengan

demikian organisasinya yang menentukan tingkah lakunya. Dengan demikian pula nyata bahwa tingkah laku seseorang tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja.

Jadi pada intinya manusia berbeda dalam besarnya, beratnya dan berbeda dalam dimensi fisik yang lain. Begitu pula berbeda dalam kemampuan, tingkah laku, minat dan berbeda dalam dimensi kejiwaan yang lain maka akan berbeda pula kinerjanya (Prawirosentono, 1999: 50).

E. Kerangka Teoritik

Greenhaus and Beutell (1985) mengutip penelitian Herman dan Gyllstrom, 1977 (dalam jurnal manajemen dan kewirausahaan, 2010, Vol.12 No. 2) menemukan bahwa individu yang sudah menikah akan mengalami lebih banyak konflik pekerjaan keluarga dibandingkan individu yang tidak menikah. Dalam konteks yang sama, individu yang berperan orang tua akan mengalami konflik pekerjaan keluarga lebih tinggi dibandingkan individu yang tidak berperan sebagai orang tua. Beberapa studi menyimpulkan bahwa orang tua dengan anak yang lebih muda usianya (dimana anak membutuhkan waktu dari orang tua) akan mengalami lebih banyak konflik dibandingkan orang tua dengan anak yang dewasa usianya (Beutell & Greenhaus, 1980; Greenhaus & Kopelman, 1981 ; Pleck et al., 1980 dalam Greenhaus and Beutell, 1985).

Konflik keluarga terhadap pekerjaan (*family-to-work conflict*) terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja.

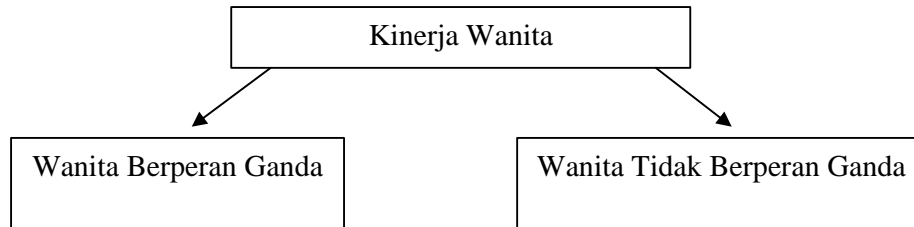
Contohnya adalah tekanan keluarga seperti: hadirnya anak-anak yang masih kecil, merasa bahwa tanggung jawab utamanya adalah bagi anak-anak, bertanggung jawab merawat orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota-anggota keluarga. (Greenhaus, 2002).

Schieman et al, 2003 (dalam jurnal manajemen dan kewirausahaan, 2010, Vol.12 No. 2) dari hasil penelitiannya mendapatkan bahwa rumah dan pekerjaan yang tumpang tindih dapat menurunkan kinerja. Misalnya, kesulitan di rumah dapat menyebabkan pekerja menghabiskan waktu pekerjaan, kurang konsentrasi, terburu-buru mengerjakan tugas, dan menjadwalkan kembali pekerjaan untuk melakukan pekerjaan lain (Barnett, 1994). Oleh karena itu, dengan semakin banyaknya tekanan dan tuntutan dalam kehidupan pekerjaan-keluarga maka kinerja seseorang di lingkungan pekerjaannya semakin rendah. Hal ini terjadi karena tekanan dan tuntutan yang berasal dari peran ganda seseorang (sebagai pekerja dan istri) menyebabkan tidak maksimalnya seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan teori diatas dan mengenai beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya peneliti dapan menyusun kerangka teoritik sebagai berikut:

Gambar 2.1

Desain penelitian



Bagi wanita bekerja dan telah berkeluarga akan memiliki kinerja yang berbeda dari wanita bekerja tetapi belum berkeluarga. Hal ini dikarenakan bagi wanita bekerja dan telah berkeluarga, mereka harus menjalani dua peran yang berbeda yakni menjalani perannya sebagai wanita bekerja dan menjalani perannya sebagai ibu rumah tangga, dan bagi ibu bekerja yang tidak dapat menjalaninya dengan baik akan mengalami konflik dalam dirinya. Dari terjadinya konflik tersebut maka akan mempengaruhi kinerja seorang ibu bekerja.

Dari beberapa teori diatas maka dapat terdapat beberapa dimensi yang dijadikan sebagai acuan untuk mengukur kinerja pada wanita bekerja yang memiliki peran ganda dan wanita yang tidak berperan ganda, yaitu: 1). Kualitas kerja, 2). Inisiatif dan pemecahan masalah, 3). Tanggung jawab, 4). Kecakapan, dan 5). Kerja sama.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Citra Anggraini dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh konflik peran ganda pada wanita bekerja terhadap kinerja karyawan, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh konflik peran pada wanita bekerja terhadap kinerja karyawan di PT Medco Energi

Internasional Tbk. Variabel konflik peran dinotasikan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan dinotasikan sebagai variabel dependen. Data yang digunakan dalam penelitian menggunakan data primer yaitu berupa hasil jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden. Kuesioner disebarakan kepada responden yang terdiri dan 13 pertanyaan tentang konflik peran dan 8 pertanyaan tentang kinerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja PT Medco Energi Internasional Tbk. Jumlah sampel yang diambil yaitu 40 orang karyawan. Perangkat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan independen sample t-test. Data-data yang ada diolah menggunakan alat bantu SPSS. Penelitian ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel X dan Y mempunyai hubungan yang kuat dan positif. Kemudian diuji dengan analisis regresi linear sederhana yaitu dimana $\text{sig} < 0,05$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara konflik peran pada wanita bekerja terhadap kinerja di PT Medco Energi Internasional Tbk. Pengujian menggunakan independen sample t-test menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara wanita bekerja menikah dengan wanita bekerja yang tidak menikah. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu bahwa hasil dan kedua hipotesis penelitian ini terbukti, dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran pada wanita bekerja terhadap kinerja di PT Medco Energi Internasional Tbk. Selain itu

penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara wanita bekerja menikah dengan wanita bekerja yang tidak menikah di PT Medco Energi Internasional Tbk.

Disisi lain menurut penelitian Theresia Sunarni dan Veni Istanti tentang pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian digunakan sampel 35 karyawan bagian produksi dan variable-variabel yang digunakan untuk mengukur stress kerja adalah konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan, yang kemudian diolah dengan tehnik analisis regresi berganda dengan hasil perhitungan menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dari analisis regresi diketahui faktor dominan dari variable-variabel stress kerja yaitu variable dukungan kelompok yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (-0,179).

G. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikuntoro, 2006: 71).

Menurut Ibnu Hadjar (1999: 61), hipotesis merupakan pemecahan masalah sementara atas masalah penelitian. Ia adalah pernyataan sementara tentang hubungan yang diharapkan antara dua

variabel atau lebih. Jadi, hipotesis merupakan prediksi terhadap hasil penelitian yang diusulkan dan juga diperlukan untuk memperjelas masalah yang sedang diteliti.

Berdasarkan dari kajian pustaka diatas maka diajukan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: tidak terdapat perbedaan kinerja antara wanita yang berperan ganda dengan wanita yang tidak memiliki peran ganda

Ha: terdapat perbedaan kinerja antara wanita yang berperan ganda dengan wanita yang tidak berperan ganda