

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Konsep Konflik Peran Ganda

a. Pengertian Konflik Peran Ganda

Menurut Netemeyer et al. dalam Hennessy, mendefinisikan konflik peran ganda merupakan konflik yang muncul akibat adanya kewajiban serta tanggung jawab pekerjaan kantor yang mengganggu permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga, sehingga akan mengganggu kehidupan dalam rumah tangga seseorang. Contoh konflik peran ganda, misalkan karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dikantor, sehingga pekerjaan tersebut terpaksa dibawa pulang kerumah, ketika dirumah karyawan tersebut mengerjakan pekerjaan kantor,

sehingga mengganggu pekerjaan rumah yang seharusnya dilakukan oleh seorang istri ataupun sebagai orang tua yang menemani anaknya belajar atau bermain. Maka dari itu, perempuan yang bekerja di kantor secara profesional diharapkan untuk dapat bersaing dan menjalankan komitmennya pada pekerjaan. Sedangkan pada saat di rumah, perempuan diharapkan untuk selalu merawat anak, menyayangi dan menjaga suaminya.¹

Islam tidak pernah melarang seorang istri ikut membantu suaminya dalam mencari nafkah, bahkan dianjurkan. Istri Nabi Saw, Siti Aisyah dan Khadijah juga membantu Nabi dalam menopang ekonomi keluarga. Dan walaupun istri juga dibolehkan turut mencari nafkah, peran seorang

¹ Hera, Rasyidin, dan Hasmin, "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur", Jurnal Mirai Management, Volume 1, Nomor 1, 2016, Hal 122.

istri hanya untuk membantu. Kewajiban suaminya untuk menghidupi keluarganya.²

Islam adalah yang menjunjung derajat dan kehormatan perempuan sesuai karakternya yaitu sebagai perempuan, putri, istri, ibu, dan anggota masyarakat. Lebih dari itu, Islam menjunjung keahormatannya sebab status kemanusiaan yang telah di anugerahkan Allah SWT kepadanya melebihi makhluk yang lain. Jika perempuan, dari sisi statistik, adalah separuh bagian masyarakat, maka ia memiliki lebih dari separuh sisi pengaruhnya terhadap suami, anak, dan lingkungannya (Shamad, 2004: 324).

1) Membolehkan Wanita Berkarir di Luar Rumah

Yusuf al-Qardhawi dalam bukunya Fiqih Wanita berpendapat bahwa wanita

²Asiaty, "Wanita Karir dalam Pandangan Islam", Jurnal Al-Maiyyah, Volume 07 No. 02, 2014, hal. 180

bekerja dibolehkan Karena tidak ada nash syara' yang shahih periwayatannya dan sharih (jelas) petunjuknya. Namun demikian, ada syarat - syarat yang harus terpenuhi jika wanita bekerja, yaitu:

- a) Hendaklah pekerjaannya itu sendiri disyariatkan artinya pekerjaan itu tidak haram dan tidak mendatangkan sesuatu yang haram.
- b) Memenuhi adab wanita muslimah ketika keluar rumah, dalam berpakaian, berjalan, berbicara dan melakukan gerak-gerik.
- c) Janganlah pekerjaan atau tugasnya itu mengabaikan kewajiban-kewajiban lain, seperti kewajiban utamanya

terhadap suami dan anak-anaknya (Al Qardhawi, 2007: 132-134).

Selain itu, ada pula yang berpendapat bahwa wanita harus mendapatkan izin dari walinya, yaitu Ayah atau suaminya, keluar bersama mahramnya, tidak bercampur baur dengan kaum laki-laki, atau melakukan khalwat dengan laki-laki yang bukan mahramnya (Asy Sya'rawi, 2005: 141).³

b. Indikator Konflik Peran Ganda

Indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

1. Tekanan sebagai orang tua, merupakan beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga

³ Ahmad Thobroni, "*Pendidikan Keluarga dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Wanita Karir)*", Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam, Volume 02 No. 01, 2019, hal. 64-67

karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

2. Tekanan perkawinan, merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.
3. Kurangnya keterlibatan sebagai istri, bisa berupa kurangnya ketersediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami
4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, merupakan kurangnya ketersediaan sebagai orang tua dalam menemani anak dan ketika anak membutuhkannya.

5. Campur tangan pekerjaan, dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.⁴

2. Konsep Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma sosial dan peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan

⁴ Dinnul Alfian Akbar, "Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja", An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender dan Anak Volume 12, Nomor 01, 2017, Hal 39.

dari perusahaan itu sendiri.⁵ Contohnya, seorang satpam disebuah kantor yang terlambat datang kekantor, akibatnya kantor dan ruangan kantor lainnya masih terkunci, sehingga kegiatan kantor menjadi terganggu, karena karyawan tidak dapat melakukan aktivitasnya, sehingga sangat mengganggu proses kerja hari itu. Contoh tersebut menunjukkan bahwa ketidaksiplinan seseorang dapat merusak aktivitas perusahaan.⁶ Maka dari itu, perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota – anggotanya, pada peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan tersebut. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.⁷

Menegakan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan

⁵ Edy Sutrisno, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: Kencana, 2009), hal 85

⁶ *Ibid.*, hal. 86

⁷ *Ibid.*, hal. 85

menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-‘Ashr ayat 3 yaitu:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا
بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”.⁸

Sehingga akan tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya kinerja karyawan yang optimal.⁹

b. Bentuk disiplin yang baik

Disiplin menunjukkan sikap hormat yang ada pada setiap karyawan terhadap peraturan perusahaan.

⁸ Al Qur’an 103:03, CV Penerbit Diponegoro, 2005.

⁹ Tuti Soleha, “Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam dan Produktifitas Kerja Karyawan”, Volume 07 No. 01, 2016, hal. 91

Disiplin merupakan tindakan yang diambil dengan cara mengawasi perilaku dan sikap pada karyawan.

Bentuk disiplin yang baik, yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.¹⁰

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja, yaitu:

¹⁰ *Ibid.*, hal. 86

- 1) Ketepatan waktu. Karyawan akan datang dan pulang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dengan begitu dapat dikatakan disiplin yang baik.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Karyawan menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati agar tidak terjadi kerusakan, dengan begitu karyawan memiliki sikap disiplin yang baik.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi. Salah satu disiplin yang baik, tentunya karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap prosedur dan hasil kerjanya.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor. Karyawan memakai seragam kantor, izin cuti bila tidak masuk kantor dengan disertai

alasanya dan menggunakan kartu tanda pengenal.¹¹

3. Konsep Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah alasan dasar seseorang untuk mendorong dirinya untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Motivasi sebagaimana didefinisikan Robbins merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.¹²

¹¹ Syarkani, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar", Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol 3, No 3, 2017, hal. 369

¹² Suwardi dan Joko Utomo, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)", Analisis Manajemen, Vol. 5, No. 1, 2011, hlm 77-78.

Islam memandang motivasi sebagai sesuatu yang penting, seperti firman Allah SWT dalam surat Al Baqarah ayat 148:¹³

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ إِنَّ مَآ
تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ

قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

Artinya: Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada harikiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. (QS Al Baqarah:148)¹⁴.

¹³ Anugrahadi, "Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam dan Pelatihan pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta", Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan, Volume 06 No. 11, 2019, hal. 2255

¹⁴ Al Qur'an 01:148, CV Penerbit Diponegoro, 2005.

b. Bentuk-bentuk Motivasi dan Unsur Penggeraknya

Bagi setiap individu memiliki motivasi yang mampu menjadi dorongan dalam menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

1) Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul akibat adanya dorongan dari orang lain, kemudian seseorang tersebut tergerak untuk membangun dan menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.¹⁵

2) Motivasi Intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)

Motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang,

¹⁵ Irham Fahmi, *"Manajemen Pengambilan Keputusan"*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal 160

yang kemudian berpengaruh dalam orang tersebut untuk melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Bentuk motivasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik, jika tidak didukung dengan unsur-unsur penggerak motivasi itu sendiri, karena dengan adanya unsur penggerak tersebut mampu menyebabkan berbagai bentuk motivasi akan terwujudkan. Sagir mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi, antara lain: kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan.¹⁶

c. Indikator Motivasi Kerja

1) Penghargaan diri

Karyawan merasa terhormat bila dihargai oleh karyawan lainnya dalam lingkungan kerjanya. Situasi ini akan mendukung karyawan untuk bekerja lebih baik.

¹⁶ *Ibid.*, hal. 161.

2) Kekuasaan

Karyawan akan termotivasi apabila diberi kekuasaan atas pekerjaannya sendiri tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

3) Kebutuhan keamanan kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan agar terbebas dari rasa ketakutan akan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.¹⁷

4. Konsep Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi kerja berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau karyawan. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan,

¹⁷ Gardjito, Musadieg, dan Nurtjahjono, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 13, No. 1, 2014, hal. 03

baik secara individu ataupun berkelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan prosedur yang diberikan oleh perusahaan.¹⁸ Jadi, kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan dapat melebihi standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan baik, begitupun sebaliknya.¹⁹ Kesimpulan pengertian dari kinerja adalah hasil kerja yang dicapai melebihi target yang ditentukan secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau berkelompok sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, hal tersebut merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.²⁰

¹⁸ Busro, Muhammad, *“Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2018), hal. 87

¹⁹ *Ibid.*, hal. 88

²⁰ Lijan Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela, *“Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja”*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), hal. 11-14

Dalam pandangan Islam, Tasmara (2008:9) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu upaya yang bersungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, pikir, dzikirnya untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan Dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik.

Hasil dari seorang karyawan dalam mewujudkan kinerja Islam tersebut menunjukkan semangat bekerja kepada organisasi dan yang paling utama yakni sikap patuh dan taat kepada Allah SWT.

Firman Allah SWT dalam surat Al Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحَدَنْهُمَا يَتَّابِتْ اسْتَعْجِرُهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنْ
 اسْتَعْجَرْتُ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: Sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat

*lagi dapat dipercaya. (QS Al Qashas:26).*²¹

Berkaitan dengan ayat diatas jelas bahwa seorang karyawan dipilih berdasarkan kekuatan fisik dan mental dalam menghadapi tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta dapat dipercaya guna memperbaiki kinerjanya.²²

Dalam pandangan Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Proses - prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam.

Rasulullah Saw. Bersabda dalam sebuah hadits yang diriwayatkan Imam Thabrani, *”Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat waktu, terarah, jelas dan tuntas).*

²¹ Al Qur'an: 28:26, CV Penerbit Diponegoro, 2005.

²²Anugrahadi, *”Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam terhadap Motivasi Islam”*, Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan, Volume 06 No. 11, 2019, hal. 2256

Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai oleh Allah Swt. Sebenarnya, manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, cepat, dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam.²³

b. Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.

²³ Norma Yunia, "Manajemen dan Kinerja Karyawan ditinjau dalam Persepektif Islam", Jurnal Aksioma Ad-Diniyah, Volume 05 No. 01, 2017, hal. 34

- 3) Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan.
- 4) Kepercayaan adalah karyawan dapat dipercaya yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya.
- 5) Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat / jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.
- 6) Kebebasan adalah sejauh mana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.²⁴

²⁴ Dedy Syahyuni, "Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta", Jurnal: Widya Cipta, Vol. II, No. 1, 2018, hal. 78

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Persamaan dan Perbedaan	Hasil
1.	Hera, Rasyidin, dan Hasmin (2016) Jurnal Mirai Management, Volume 1, Nomor 1	Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>) Dengan Kinerja Perawat Wanita Di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur	Persamaan: Independen: Konflik Peran Ganda Dependen: Kinerja Karyawan Perbedaan: Independen: Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>).	Variabel konflik peran ganda sangat berpengaruh terhadap variabel dependen. ²⁵
2.	Rina Indra Iswari dan Ari Pradhawanawati	Pengaruh Peran Ganda, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap	Persamaan: Independen: Peran Ganda, Motivasi Kerja Dependen:	Variabel peran ganda berpengaruh berada pada taraf

²⁵ Hera, Rasyidin, dan Hasmin, "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (*Burnout*) Dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur", Jurnal Mirai Management, Volume 1, Nomor 1, 2016, hal. 131

	(2018) Jurnal Admini strasi Bisnis, Volume 7, Nomor 2	Kinerja Karyawan Perempuan	Kinerja Karyawan Perbedaan: Independen: Stress Kerja	paling rendah, sedangkan motivasi kerja berpengaruh pada taraf yang sedang terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. 26
3.	ALTRI WAHI DA (2019) Equilib rium Volume 8, Nomor 1	Pengaruh Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Bank Bri Cabang Palopo.	Persamaan: Varibel Independen: Konflik Peran Ganda Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Wanita Perbedaan:	Variabel Konflik Peran Ganda berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Wanita. ²⁷

²⁶ Rina Indra Iswari dan Ari Pradhanawati, "Pengaruh Peran Ganda, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan", Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 7, Nomor 2, 2018, hal. 91

²⁷ Altri Wahida, "Pengaruh Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Bank Bri Cabang Palopo", Equilibrium Volume 8, No 1, 2019, hal. 4

			Independen: Lingkungan Kerja	
4.	Noveria Susijaw ati, Siti Marya m dan Lisa H S (2017) Jurnal Logika, Volume 19, Nomor 1.	Konflik Peran Ganda, Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Gunung Jati Kota Cirebon	Persamaan: Independen: Konflik Peran Ganda dan Disiplin Dependen: Kinerja Karyawan Perbedaan: Independen: Komitmen Organisasi	Variabel konflik peran ganda dan disiplin kerja berpengaru h positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. ²⁸
5.	Syarka ni (2017) Jurnal Ilmiah Ekono mi	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Kontruksi di	Persamaan: Independen: Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel disiplin kerja berpengaru h signifikan terhadap variabel

²⁸ Noveria Susijawati, Siti Maryam dan Lisa H S, "Konflik Peran Ganda, Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Gunung Jati Kota Cirebon", Jurnal Logika, Volume 19, Nomor 1, 2017, hal. 71

	Bisnis, Volume 3, Nomor 3	Kabupaten Banjar		dependen. ²⁹
6.	Rima Dwinin g Tyas dan Bamba ng Swasto Sunuha ryo (2018) Jurnal Admini strasi Bisni, Volume 62, Nomor 1	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)	Persamaan: Independen: Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan Perbedaan: Independen: Variabel Lingkungan Kerja.	Disiplin Kerja berpengaru h signifikan secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan. ³⁰

²⁹ Syarkani, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Kontruksi di Kabupaten Banjar", Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Volume 3, Nomor 3, 2017, hal. 374

³⁰ Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)", Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 62, Nomor 1, 2018, hal. 179

7.	Muhammad Deni (2018) Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Volume 16, Nomor 1	Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik	Persamaan: Independen: Variabel Disiplin dan Motivasi	Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 31
----	---	---	---	---

³¹ Muhammad Deni, "Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik", Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Volume 16, Nomor 1, 2018, hal. 42

8.	Suwardi dan Joko Utomo (2011) Analisis Manajemen, Volume 5, Nomor 1	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (<i>Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati</i>)	Persamaan: Independen: Motivasi Kerja Dependen: Kinerja Karyawan Perbedaan: Independen: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional	Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ³²
9.	Olivia Theodora (2015) AGOR A, Volume 3, Nomor 2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang	Persamaan: Variabel Independen: Motivasi Kerja	Secara parsial motivasi <i>relatedness</i> dan <i>growth</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Motivasi <i>existence</i>

³² Suwardi dan Joko Utomo, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (*Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati*)", Analisis Manajemen, Volume 5, Nomor 1, 2011, hal. 84

				tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 33
10.	Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadiq dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) Jurnal Admini	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)	Persamaan: Independen: Motivasi Kerja Dependen: Kinerja Karyawan Perbedaan: Independen: Variabel Lingkungan Kerja.	Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 34

³³ Olivia Theodora, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Sejahtera Motor Gemilang", AGORA, Volume 3, Nomor 2, 2015, hal. 194

³⁴ Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadiq dan Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 13, Nomor 1, hal. 7

strasi Bisnis (JAB), Volume 13, Nomor 1			
---	--	--	--

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2020

C. Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Konflik Peran Ganda dan Kinerja Karyawan

Peran ganda sering dialami oleh para karyawan perempuan yang telah berkeluarga dikarenakan bukan hanya berperan di dalam keluarga, akan tetapi karyawan perempuan juga berperan di dalam karirnya. Karyawan perempuan yang mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan tinggi dapat mengalami penurunan kinerja karena hal tersebut akan lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak dapat memenuhi tanggung jawab pada keluarganya, hal

tersebut dapat mengurangi kualitas kehidupan keluarganya.³⁵

2. Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Kedisiplinan karyawan merupakan peran yang sangat penting dalam suatu instansi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Setiap Instansi ataupun perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja setiap karyawan dapat selalu ditingkatkan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan upaya menciptakan aturan-aturan yang tegas tapi tidak berlebihan, oleh karena itu sudah seharusnya perusahaan menciptakan disiplin kerja yang baik bagi karyawan nya, sebab dengan menciptakan

³⁵ Hera, Rasyidin, dan Hasmin, "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur", Jurnal Mirai Management, Volume 1, Nomor 1, 2016, Hal 121-122.

disiplin kerja tersebut diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan semakin baik.³⁶

3. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

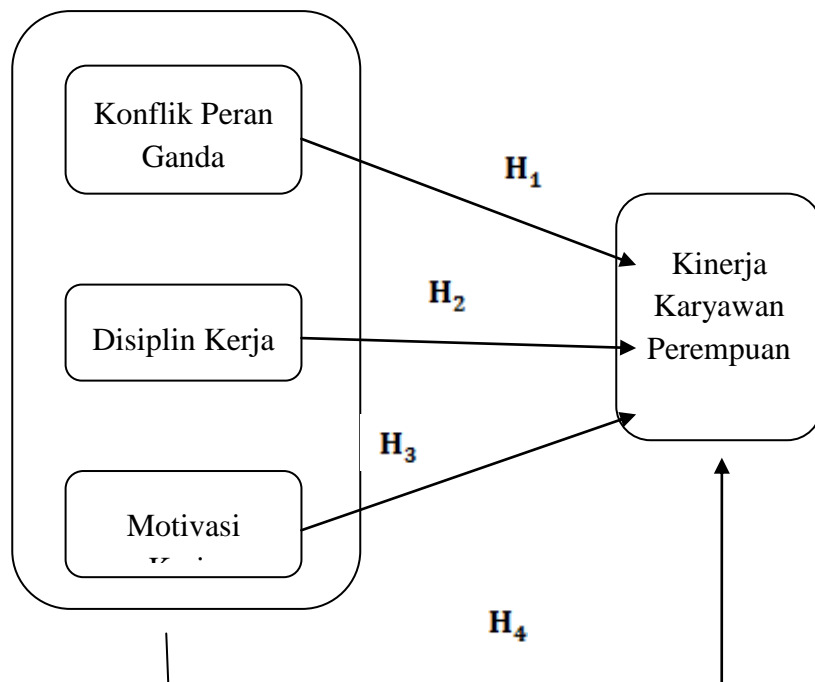
Untuk mencapai kinerja yang baik, tentunya tidak terlepas dari kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang baik pula. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam memaksimalkan kinerja karyawan secara internal, perusahaan harus mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh karyawannya, sehingga hal yang dapat dilakukan oleh pimpinan ialah memotivasi karyawannya, sehingga produktivitas apa yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan. Semakin besar motivasi kerja yang didapat karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya kualitas dan

³⁶ Syarkani, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar", Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 3, 2017, Hal 365-366

kuantitas sumber daya yang baik, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.³⁷

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



³⁷ Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro", Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 10, No. 2, 2016, Hal. 121

Keterangan:**X₁ = Konflik Peran Ganda****X₃ = Motivasi Kerja****X₂ = Disiplin Kerja****Y = Kinerja Karyawan**

Dengan adanya kerangka berpikir diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. H1 : Seberapa Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Perempuan.
2. H2 : Seberapa Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan.
3. H3 : Seberapa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan.
4. H4 : Seberapa Pengaruh Konflik Peran Ganda, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan.