

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian dari Ellitan (2002) dengan judul “Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan pada Lingkungan Bisnis di kota Surabaya” adalah lingkungan bisnis yang ada saat ini berbeda dengan dahulu. Perubahan ini terjadi secara fundamental. Perubahan-perubahan ini menuntut perubahan dalam sektor SDM yang lebih kompleks, karena SDM menjadi aset penting sebuah organisasi. Selain hal itu manajemen SDM harus lebih peka dalam menghadapi perubahan yang terjadi, kemudian melakukan tindakan yang berkaitan dengan kondisi yang ada. Pengembangan dan pengelolaan SDM disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan perkembangan. Karena tidak bisa dipungkiri pada saat ini SDM digunakan untuk bersaing dengan para pesaing. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan objek SDM yang ada di Indonesia, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah fokus penelitian ini adalah praktek pengelolaan SDM sedangkan fokus penelitian yang akan dilaksanakan adalah konflik tiga peran.

Wahyuni (2005) dalam penelitian mengungkapkan masalah ketenagakerjaan di Indonesia yang identik dengan pengangguran muncul berasal dari laju pertumbuhan kependudukan yang tinggi. Perusahaan besar yang ada di

Indonesia sendiri tidak mampu menampung jumlah tenaga kerja yang ada. Antara tenaga kerja itu sendiri juga harus saling bersaing ketat untuk masuk ke sektor formal. Karena itu pasti ada tenaga kerja yang tersisih dan harus masuk ke sektor informal. Pada akhirnya sektor informal ini menjadi tumpuan para tenaga kerja, karena pada sektor informal ini syarat relatif sederhana dan tidak perlu pendidikan yang tinggi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah sama-sama memperhatikan masalah pendidikan. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan pendidikan sebagai modal untuk bersaing pada saat seleksi agar dapat menembus sektor formal, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan adalah mencari alasan mengapa objek penelitian sudah bekerja tetapi masih melanjutkan studinya.

Hasil penelitian dari Irianto (2011) dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia: Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik di kota Surabaya” adalah paradigma *sound governance* menginginkan adanya inovasi dalam birokrasi untuk mengembangkan berbagai kebijakan dan memberikan dukungan kepada administratif. Karena di era globalisasi seperti saat ini semua negara dituntut untuk bersaing dengan negara lainnya dalam upaya memperoleh sumber daya untuk kesejahteraan warganya. Dengan model MSDM sektor publik terintegrasi dan kontekstual, diharapkan terjadi peningkatan kualitas SDM. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada objek SDM, manajemen SDM dan pencapaian kualitas SDM. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini berfokus

pada Manajemen SDM sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan berfokus pada konflik tiga peran.

Sedangkan penelitian dari Mujiati (2013) adalah Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif. Maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan juga harus dikembangkan dengan baik melalui pelatihan dan pendidikan. Ada 13 cara mengelola sumber daya manusia untuk mencapai keunggulan kompetitif yaitu: 1) Keselamatan pekerja, 2) Perekrutan karyawan secara selektif, 3) Upah yang tinggi, 4) Pemberian insentif, 5) Hak kepemilikan karyawan, 6) Pembagian informasi, 7) Partisipasi dan pemberdayaan, 8) Pengelolaan tim secara mandiri, 9) *Cross utilazion and training*, 10) Simbol kesamaan derajat antar karyawan, 11) Mengurangi kompetisi interpersonal dan meningkatkan efisiensi melalui kerjasama, 12) Kompresi upah, 13) Promosi dari dalam perusahaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada objek penelitiannya sama-sama menggunakan manajemen SDM, tetapi penelitian yang dilaksanakan berfokus pada keunggulan kompetitif individu bukan organisasi.

Hasil penelitian dari Rahmadita (2013) dengan judul “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan dengan Motivasi Kerja pada Karyawati di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau” adalah Ada hubungan negatif dan signifikan antara konflik peran ganda dengan motivasi kerja karyawati Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau, ada hubungan positif dan sangat signifikan antara dukungan sosial dengan motivasi kerja pada Karyawati di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau, ada hubungan secara stimultan antara konflik peran ganda dan

dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada Karyawati di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau dan secara dominan terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan dukungan sosial keluarga dengan motivasi kerja merupakan hubungan yang paling kuat terjadi di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada konflik peran. Tetapi perbedaannya adalah penelitian ini membahas mengenai konflik peran ganda sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan membahas tentang konflik tiga peran.

Sedangkan penelitian dari Churiyah (2011) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di MAN 3 Malang” memiliki hasil konflik peran dan kelelahan emosional maupun kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi, namun tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada konflik peran, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan membahas mengenai konflik tiga peran, selain itu objek penelitian ini hanya karyawan di MAN 3 Malang sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan objek penelitian mahasiswa, pekerja, dan seseorang yang perhatian terhadap keluarga di Yogyakarta.

Hasil penelitian dari Almasitoh (2011) dengan judul “Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pada Perawat di Salah Satu Rumah Sakit Swasta di Kota Yogyakarta” adalah Stres kerja dan konflik peran ganda yang dialami perawat salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta berada

pada tingkat rendah, terdapat hubungan signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat, hubungan antara konflik peran ganda dengan dukungan sosial berbanding terbalik dan sehingga konflik peran ganda yang tinggi dan semakin rendah dukungan sosial maka stres kerja semakin tinggi, begitu juga sebaliknya.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada konflik peran dan juga dukungan sosial. Tetapi terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu penelitian ini membahas konflik peran ganda sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan membahas tentang konflik tiga peran.

Hasil penelitian dari Machmud (2007) dengan judul “Profil Mahasiswa yang sudah berkeluarga dan tetap melanjutkan studinya di Fakultas Psikologi Universitas Surabaya” adalah Alasan melanjutkan studi dari ketiga informan adalah ingin mendapatkan gelar dan ingin melanjutkan kerja selain itu gelar ini juga pembuktian pengembangan diri mereka. Tidak ada paksaan ketika mereka memutuskan untuk menikah.

Persamaan dalam penelitian ini adalah dalam hal metode penelitian dan juga narasumber yang masih kuliah. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dalam penelitian ini menggunakan empat narasumber dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Dan juga perbedaan kancan penelitian dalam penentuan narasumber.

Hasil penelitian dari Putrianti (2007) yang berjudul “Kesuksesan Peran Ganda Wanita Karir Ditinjau dari Dukungan Suami, Optimisme, dan Strategi

Coping di Bank Rakyat Indonesia Cabang Kutoarjo, Purworejo, Kebumen, Sleman dan Katamso Yogyakarta” adalah Hubungan antara dukungan suami, optimisme, dan strategi *coping* dengan kinerja para karyawan di Bank Rakyat Indonesia cabang Kutoarjo, Purworejo, Kebumen, Sleman dan Katamso sangat signifikan, dukungan suami memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia cabang Kutoarjo, Purworejo, Kebumen, Sleman dan Katamso, dan terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara strategi *coping* dengan peran ganda pada karyawan di Bank Rakyat Indonesia cabang Kutoarjo, Purworejo, Kebumen, Sleman dan Katamso.

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada objek penelitian yang menggunakan objek penelitian wanita. Tetapi terdapat perbedaan yaitu objek penelitian yang akan dilaksanakan tidak hanya wanita tetapi juga laki-laki.

Penelitian dari Pramusinto (2011) yang berjudul “*Family Friendly Policy* dan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil” memiliki hasil pertama kebijakan *Family Friendly Policy* sebagai instrumen untuk mengharmoniskan pekerjaan dan keluarga sangat penting. Kebijakan ini tidak hanya menguntungkan keluarga tetapi juga menguntungkan banyak pihak. Kedua praktek *Family Friendly Policy* di beberapa negara maju dalam bentuk penitipan anak, pengaturan waktu kerja yang bervariasi serta penyediaan transportasi umum dan bus sekolah. Ketiga *Family Friendly Policy* belum terbiasa di Indonesia dalam perusahaan yang ada di Indonesia sehingga perlu diwacanakan pentingnya *Family Friendly Policy*.

Secara umum, persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada peran yang lebih dari satu peran namun terdapat dalam berbagai bidang dan berbagai narasumber. Sumbangan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini dilakukan pada satu mahasiswa dan satu mahasiswi yang masih aktif Strata-1 di Universitas Islam Indonesia serta satu mahasiswa dan satu mahasiswi yang masih aktif Strata-2 di Universitas Islam Indonesia yang memiliki tiga peran. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui gambaran mahasiswa yang memiliki tiga peran, untuk mengetahui gambaran masalah yang muncul dari mahasiswa yang memiliki tiga peran, dan untuk mengetahui gambaran dukungan sosial pasangan terhadap mahasiswa yang memiliki tiga peran. Penelitian ini berorientasi pada proses yang dihadapi oleh masing-masing narasumber karena penelitian ini bersifat kualitatif.

## **2.2.Landasan Teori**

### **2.2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi yang bergerak di bidang bisnis yang bertujuan mendapatkan laba. Karena dalam sebuah organisasi, manusia merupakan penggerak utama organisasi tersebut.

Menurut Alwi (2008) sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang-orang yang bekerja untuk perusahaan atau organisasi yang disebut karyawan. Sedangkan menurut Ardana,dkk (2012) sumber daya manusia adalah semua kemampuan manusia baik beripikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral yang dapat disumbangkan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.

### **2.2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia yang menjadi penggerak dalam organisasi merupakan nyawa dalam organisasi. Maka dari itu perlu adanya suatu sistem yang mengatur seluruh kegiatan manusia dalam organisasi tersebut. Hal itu merupakan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia menurut Kenooy (1990) dalam Alwi (2008) adalah suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia ke dalam strategi bisnis. Menurut Alwi (2008) manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana memberdayakan, mengembangkan, mempertahankan SDM dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Ardana, dkk (2012) manajemen sumber daya manusia adalah proses penggunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi yang dimilikinya mampu digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan.

Memperkuat internal perusahaan agar dapat merespon lingkungan eksternal perusahaan adalah suatu hal yang harus dilakukan untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. (Hasibuan, 2006)



### 1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan.

### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

### 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi, untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

## 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

## 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*intregration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

## 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

## 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci berwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia harus mampu mengelola manusia termasuk memelihara motivasi bekerja. Sama halnya dengan para pengusaha. Ia harus mampu mempertahankan motivasinya di dunia kewirausahaan agar usahanya mampu bertahan bahkan berkembang dengan baik.

### **2.2.3 Peran Ganda**

Dewasa ini, wanita karir yang berumah tangga sangat banyak. Karena tuntutan ekonomi pada zaman ini sangat tinggi. Sehingga mereka harus membantu para suami untuk memenuhi kebutuhan ekonomi rumah tangga. Selain para wanita, juga banyak laki-laki yang berkeluarga dan bekerja. Karena mereka merupakan kepala rumah tangga yang memiliki kewajiban mencari nafkah.

Santrock (2002) menjelaskan bahwa peran ganda menggambarkan pernikahan antara suami dan istri dan keduanya memiliki pekerjaan tempat mereka dapat berkarier. Dalam perjuangan menuju keseimbangan kerja dan keluarga inilah maka bermunculan berbagai konflik dan masalah yang harus dihadapi dan dicari jalan keluarnya jika ingin tetap menjalani kedua peran tersebut.

Alessandra (2002) dalam Putrianti (2007) disebut sebagai peran ganda yang memiliki arti pekerjaan rangkap yang dilakukan seorang wanita baik sebagai seorang istri (ibu rumah tangga) maupun sebagai seorang karyawan dalam memperoleh derajat pekerjaan yang lebih tinggi.

Roos dan Gatta (1999) dalam Putrianti (2007) mengatakan bahwa peran ganda adalah sikap dalam menghadapi dua hal yang berbeda yaitu pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Kemudian ditegaskannya kembali oleh Roos dan Gatta

makin meningkatnya fenomena peran ganda karena makin meningkatnya derajat tingkat akademis yang dimiliki oleh seorang wanita dengan jenis kelamin sebagai pembeda yang membuat dirinya terdiskriminasi.

Menurut Nugroho (2008) dalam Gita (2013) wanita yang memiliki multi peran mereka memiliki dua tuntutan baik publik dan domestik. Ruang lingkup publik adalah umum dan diluar urusan rumah tangga. Sedangkan lingkup domestik adalah dalam urusan rumah tangga.

#### **2.2.4 Konflik**

Manusia memiliki banyak kebutuhan yang kadang muncul secara bersamaan. Kebutuhan yang muncul secara bersamaan mengakibatkan beban pikiran. Hal tersebut merupakan konflik.

Irwanto (1990) dalam Rahmadita (2013) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan konflik adalah beberapa kebutuhan yang muncul secara bersamaan. Setiap manusia memiliki beberapa kebutuhan yang muncul secara bersamaan.

#### **2.2.5 Konflik Peran**

Manusia tentu memiliki harapan dan cita-cita dalam hidupnya dan dalam setiap peran yang dijalani. Tetapi kadang ada harapan yang tidak sesuai dengan peran yang dijalani, hal tersebut merupakan konflik peran. Gregson & Auno (1994) dalam Handayani (2008) mengungkapkan konflik peran adalah ketidaksesuaian antara harapan dan peran yang dijalani seseorang.

### 2.2.6 Konflik Peran Ganda

Peran ganda atau tiga peran akan memiliki tugas pada tiap perannya. Bahkan sering terjadi kasus peran dalam pekerjaan atau peran dalam studi menenggelamkan peran dalam keluarga. Hal ini memunculkan perasaan bersalah dalam diri seseorang yang memiliki peran ganda atau tiga peran.

Konflik peran ganda menurut Haddock (2001) dalam Putrianti (2007) adalah perasaan bersalah yang muncul dari dalam diri seseorang yang dikarenakan tugas atau pekerjaannya menenggelamkan peran dalam keluarganya. Konflik pekerjaan dan keluarga (*workfamily conflict*) diartikan oleh Frone dalam Hill, Yang, Hawkins, & Ferris (2004) dalam Soeharto (2010) sebagai bentuk *interrole conflict*, peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga akan saling mempengaruhi.

### 2.2.7 Jenis Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda memiliki beberapa jenis. Karena perasaan bersalah yang tadi dialami. Akan memunculkan ketegangan pada diri seseorang. Konflik peran ganda mencakup beberapa aspek. Seperti waktu, tekanan, maupun kebiasaan.

Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga, Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Nyoman Triyanti (2003) dalam Rahmadita (2013) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu :

1. *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan dan keluarga).

2. *Strain-based conflict*. Terjadi tekanan dari salah satu peran yang mempengaruhi kinerja peran lainnya.

3. *Behaviour-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga)

Menurut Lee dan Choo (2001) dalam Susanto (2010) konflik kerja-keluarga tersebut terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. *Job-spouse conflict*. *Job-spouse conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada pengusaha wanita yang telah berkeluarga, dimana terjadi suatu pertentangan antara perannya sebagai wanita bekerja dengan perannya sebagai pasangan (istri).

2. *Job-parent conflict*. *Job-parent conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada pengusaha wanita yang telah berkeluarga, di mana terjadi suatu gesekan antara perannya sebagai wanita bekerja dengan perannya sebagai ibu (yang mengurus anak-anaknya).

3. *Job-homemaker conflict*. *Job-homemaker conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada pengusaha wanita yang telah berkeluarga karena tidak kompatibelnya perannya sebagai wanita bekerja dengan perannya sebagai pengurus rumah tangga.

### 2.2.8 Dukungan Sosial Pasangan

Para mahasiswa yang memiliki tiga peran, sangat membutuhkan dukungan dari pasangan mereka untuk menyelesaikan seluruh kewajiban dari masing-masing peran yang dijalani. Karena dukungan dari pasangan akan meningkatkan moral dari mahasiswa yang memiliki tiga peran.

Smet (1994) menyatakan dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasehat verbal maupun non verbal, bantuan nyata, atau tindakan yang didapat karena kehadiran orang lain dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima.

Saronson (1991) menerangkan bahwa dukungan sosial dapat dianggap sebagai sesuatu keadaan yang bermanfaat bagi individu yang diperoleh dari orang-orang yang dapat dipercaya. Dari keadaan tersebut individu akan mengetahui bahwa orang lain memperhatikan, menghargai, dan mencintainya.

Menurut Gonollen dan Bloney (2005) dalam Rahmadita (2013), dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang-orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut. Katc dan Kahn (2000) berpendapat, dukungan sosial adalah perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.

Sarafino (2006) menyatakan bahwa dukungan sosial mengacu pada memberikan kenyamanan pada orang lain, merawatnya, atau menghargainya. Dukungan pasangan adalah dorongan untuk memotivasi istri, baik secara moral

maupun material Bobak (2002). Kehadiran orang lain bagi seseorang yang mengalami kesulitan diharapkan dapat memberi dukungan sehingga dapat mengurangi beban yang dirasakan. Bentuk Dukungan Sosial Pasangan Menurut Friedman (1998), wujud dari dukungan suami dan keluarga adalah :

1. Dukungan psikologis, dukungan ini dapat berupa perhatian, mendampingi atau menemani istri saat diperlukan.
2. Dukungan informasi, suami dapat memberikan informasi apa saja yang diperlukan sang istri
3. Dukungan penilaian, berupa penilaian yang positif dari suami bahwa apapun yang terjadi suami akan selalu mendampingi serta membantu istri dalam memberikan pengertian untuk pemecahan masalahnya.
4. Dukungan finansial, dapat berupa materi yang dapat digunakan istri untuk pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Beutell dan Greenhaus (1983) menemukan bahwa dukungan yang diberikan suami berupa partisipasi yang luas dalam pengasuhan anak dan aktivitas rumah tangga bisa memodernisasi hubungan antara peran ganda dan konflik peran ganda yang dialami istrinya. Kemungkinan terjadinya konflik peran ganda pada sang istri menjadi lebih kecil karena beban ganda yang dialaminya lebih ringan berkat dukungan yang diberikan oleh suami.

### **2.2.9 Aspek-aspek Dukungan Sosial Pasangan**

Karena pentingnya dan besarnya pengaruh dukungan sosial pasangan. Maka dukungan sosial pasangan sangat dibutuhkan para mahasiswa



yang memiliki tiga peran. Dukungan sosial dari pasangan masing-masing memiliki beberapa aspek.

Adapun aspek-aspek dukungan sosial menurut Sarafino (1998) adalah sebagai berikut :

1. Dukungan Emosional, terdiri dari ekspresi seperti perhatian, empati dan turut prihatin kepada seseorang. Dukungan ini akan menyebabkan penerima dukungan merasa nyaman, tenang kembali, merasa dimiliki dan dicintai. ketika, memberi bantuan dalam bentuk semangat, kehangatan personal dan cinta dalam upaya memotivasi pekerjaan pasangan.

2. Dukungan Penghargaan, dukungan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain dalam lingkup pekerjaannya.

3. Dukungan Instrumental, merupakan dukungan yang paling sederhana untuk didefinisikan, yaitu dukungan yang berupa bantuan secara langsung dan nyata seperti memberi atau meminjamkan uang atau membantu meringankan tugas seseorang.

4. Dukungan Informasi, orang-orang yang berada disekitar individu akan memberikan dukungan informasi dengan cara menyarankan pilihan tindakan yang dapat dilakukan individu dalam mengatasi masalah. Dapat berupa : nasehat, arahan, saran ataupun penilaian tentang bagaimana individu melakukan sesuatu.

5. Dukungan Kelompok, merupakan dukungan yang dapat menyebabkan individu merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dimana anggota-anggotanya dapat saling berbagi.

### 2.2.10 Stress Kerja

Tekanan besar dari masing-masing peran akan memunculkan reaksi pada diri seseorang. Tekanan ini akan mempengaruhi emosi seseorang. Tekanan ini juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Bahkan ada beberapa individu yang menganggap hal ini merupakan ancaman.

Menurut Riggio (2003) dalam Almasitoh (2011) stress kerja adalah reaksi fisiologis atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dianggap ancaman oleh individu. Evan dan Johnson (2000) dalam Almasitoh (2011) mengungkapkan bahwa stress kerja yang menentukan naik turunnya kinerja suatu karyawan.

### 2.2.11 Aspek-aspek Stres Kerja

Stres kerja yang dialami seorang individu memiliki beberapa aspek. Ada beberapa pengaruh dalam diri seseorang. Beberapa individu ada yang mengalami perubahan dalam fisik, psikologis, dan perilaku.

Menurut Schultz dan Schultz (1994) dan Robbins (2004) dalam Almasitoh (2011) ,aspek-aspek stres kerja meliputi, pertama *deviasi fisiologis*, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, susah buang air besar, gatal-gatal pada kulit, tegang, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi, dan lain-lain. Kedua adalah *deviasi psikologis* yang mencakup sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, dan panas, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marah-marah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain,

tegang, bingung, meredam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpastian kerja, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat hidup. Serta yang ketiga adalah *deviasi perilaku* yang mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, sabotase, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas.

#### **2.2.12 Jenis-Jenis Stres Kerja**

Stres kerja juga memiliki beberapa jenis. Karena ada yang akan menimbulkan efek positif dan efek negatif. Akibat positif ini akan memberikan perasaan bahagia, sedangkan yang negatif akan memberikan perasaan depresi.

Quick dan Quick (1984) dalam Almasitoh (2011) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu: (1) *Eustress*, adalah akibat positif yang ditimbulkan oleh stres yang berupa timbulnya rasa gembira, perasaan bangga, menerima sebagai tantangan, merasa cakap dan mampu, meningkatnya motivasi untuk berprestasi, semangat kerja tinggi, produktivitas tinggi, timbul harapan untuk dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, serta meningkatnya kreativitas dalam situasi kompetitif. (2) *Distress*, adalah akibat negatif yang merugikan dari stres, misalnya perasaan bosan, frustrasi, kecewa, kelelahan fisik, gangguan tidur, mudah marah, sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan, timbul sikap keragu-raguan, menurunnya motivasi, meningkatnya absensi, serta timbulnya sikap apatis.

### **2.2.13 Family Friendly Policy**

Pentingnya *Family Friendly Policy* adalah digunakan agar para karyawan yang sudah berumah tangga dapat fokus menyelesaikan pekerjaan mereka. Fokus karena mereka menjadi memiliki waktu luang untuk menyelesaikan tugas mereka dalam rumah tangga. Sehingga pekerjaan mereka dapat dikerjakan dengan fokus karena tidak ada beban dalam kewajiban rumah tangga.

*Family Friendly Policy* merupakan kebijakan perusahaan yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan antara tuntutan keluarga dengan tuntutan pekerjaan menurut Smith and Waltman (2006) dalam Pramusinto (2011).

