

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA DOSEN WANITA UNIVERSITAS TRIBHUWANA
TUNGGADEWI MALANG**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:
ANGELINA UDUL
2019120174

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2023

RINGKASAN

Wanita karir sebagai dosen sering mengalami masalah dalam memenuhi tanggung jawabnya, hal ini dikarenakan banyak faktor di luar lingkungan kerja yang dapat dibawa ke lingkungan kerja dan mengganggu kinerjanya. Apakah stres kerja dan konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja guru wanita di Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang, baik sebagian maupun secara bersamaan, merupakan tujuan dari penelitian ini. Teknik penelitian menggunakan angka. Populasi yaitu seluruh dosen wanita di Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang sebanyak 60 orang, teknik penentuan sampel menggunakan *total sampling*. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk analisis data, dan uji t dan uji F digunakan untuk pengujian hipotesis. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki koefisien regresi positif. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,558, yang menunjukkan bahwa faktor independen sebesar 55,8% dari variabel dependen. Hasil uji t variabel *multiple role conflict* dan stres kerja masing-masing lebih tinggi dari tabel dengan nilai signifikansi 0,05. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ digunakan untuk menentukan hasil uji F. Kinerja guru wanita di Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang dapat disimpulkan dipengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung oleh unsur konflik peran ganda dan stres kerja. Dosen wanita diharapkan untuk memiliki kemampuan manajemen waktu serta pengetahuan yang baik dalam menyelesaikan konflik, sehingga hal ini tidak berdampak buruk pada kinerja pekerjaannya.

Kata Kunci: Dosen Wanita; Kinerja; Konflik Peran Ganda; Stres Kerja.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dapat dimengerti mengapa banyak wanita mulai bekerja di luar rumah pada abad kedua puluh satu, mengingat kecepatan kemajuan teknologi kontemporer dan cara masyarakat manusia berubah. Perempuan dapat dengan mudah mendapatkan hak dan kewajibannya di tempat kerja karena kesetaraan gender yang telah lama dipraktikkan di Indonesia dalam pasal 27 (1) UU 1945. Jika dalam sejarahnya kaum perempuan hanya boleh mengambil peran dalam domestik dan melayani suami maka dengan majunya peradaban mulai meruntuhkan perlahan stereotip yang ada. Badan Pusat Statistik (BPS) memperkirakan bahwa perempuan akan mencapai 51,79 juta atau 39,52% dari penduduk usia kerja 15 tahun ke atas pada tahun 2021. Dalam hal ini partisipasi perempuan dalam pembangunan merupakan angka yang cukup besar.

Bekerja di dunia akademis, yaitu sebagai profesor di sekolah pasca sekolah menengah, adalah salah satu dari sekian banyak jenis pekerjaan potensial. Dosen merupakan salah satu orang yang memberikan kontribusi nyata dalam bidang pendidikan, khususnya pendidikan tinggi. Sebagai penghasil sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing, peran dan kewajiban mereka tidaklah mudah.

Pada peradaban ini profesi dosen tidak hanya dipegang oleh kaum adam namun kaum hawa turut ikut dalam mengemban profesi ini. Berdasarkan data PDDIKTI (2022) sebanyak 129.061 orang merupakan dosen perempuan hal ini menunjukkan bahwa perempuan juga ikut berpartisipasi dalam membangun generasi bangsa.

Wanita yang mengejar karir adalah mereka yang mengubah gender mereka melalui profesi atau pekerjaan mereka dan terlibat dalam berbagai aktivitas untuk meningkatkan hasil dan pencapaian mereka. Partisipasi perempuan dalam ekonomi keluarga sangat penting untuk memenuhi kebutuhan keuangan mereka dan keluarga mereka. Saya mengutip Ihromi ketika dia menyatakan bahwa bekerja untuk perempuan bukan hanya mencari uang sebagai sumber penghasilan tambahan; ini juga tentang menyadari tempat seseorang dalam keluarga dan

masyarakat, oleh karena itu wanita khususnya perlu mengembangkan keterampilan mereka dan bertanggung jawab atas karier mereka.

Bekerja dan mengurus rumah jelas bukan kewajiban bagi wanita karir yang sudah menikah. Seorang wanita karir tidak selalu dapat meringankan beban keluarga namun terkadang juga untuk memenuhi kebutuhannya sendiri, terkadang dalam mengemban dua tanggung jawabnya ada dampak negatif terhadap kehidupan rumah tangganya, dalam hal ini wanita yang memiliki dua tanggungjawab pasti memiliki beban yang cukup berat. Adakalah dia harus bertanggung jawab atas pekerjaan rumah tangganya dan disisi lain ia harus bertanggung jawab untuk pekerjaannya di luar rumah (kantor), tentu saja hal ini tidak baik untuk seorang istri dan ibu karena segala jenis kesalahan yang berhubungan dengan rumah tangga serta perilaku anaknya akan dilimpahkan kepadanya sebagai seorang ibu. Pengertian dualisme budaya, yaitu konsep ruang rumah (domestic environment) dan ruang publik (public environment), inilah yang disebut sebagai konflik peran ganda (Afrida et al., 2017).

Salah satu tantangan yang dapat mengganggu efektivitas dosen perempuan adalah konflik peran ganda. Karena tugasnya dilakukan bersamaan, perempuan menikah yang juga bekerja sering mengalami banyak konflik peran (Wahab et al., 2019). Konflik peran ganda terkadang muncul dari bekerja baik di rumah maupun di tempat kerja. Seringkali, wanita yang sudah menikah berjuang untuk mengatur waktu mereka di antara dua pekerjaan yang menuntut profesionalisme dari keduanya. Menyeimbangkan dan meluangkan waktu untuk dua pekerjaan merupakan tanggungjawab yang cukup sulit. Peran yang ditanggung oleh wanita yang sudah menikah dan masih single tentu saja berbeda wanita yang sudah menikah akan memiliki beban yang lebih berat karena harus membagi waktu untuk dua pekerjaan. Konflik pekerjaan keluarga, seperti yang dikemukakan oleh (Frone, Russell, & Cooper), menggambarkan timbulnya kewajiban kerja di rumah atau di rumah tangga.

Dosen perempuan dalam situasi ini tentu akan menemui kesulitan karena peran ganda yang diembannya, antara lain menjadi pembimbing skripsi, pkl, menjadi dosen wali, dan mengajar kelas. Hal ini karena Universitas Tribhuwana

Tunggadewi Malang (UNITRI) mewajibkan instruktur untuk membagi waktu kerjanya sesuai dengan tanggung jawab dan peran utama masing-masing. Secara alami, melakukan ini membutuhkan banyak waktu, yang membuat Anda memiliki lebih sedikit waktu untuk diri sendiri dan lebih sedikit waktu untuk menyelesaikan tugas yang belum selesai di rumah. Keluarga, tentu saja, adalah prioritas terbesar dalam pernikahan. Stres datang dari tidak memiliki cukup waktu untuk keluarga Anda dan untuk diri sendiri. Menurut Veithzal (2014: 724), stres adalah keadaan tegang yang mengarah pada ketidakseimbangan fisik dan psikologis, yang mempengaruhi emosi, pola mental, dan kesehatan seseorang secara keseluruhan.

Ada berbagai faktor mungkin membuat tempat kerja stres bagi pekerja. Menurut Triatna (2015:139), variabel pekerjaan, faktor non pekerjaan, dan faktor pribadi semuanya berkontribusi terhadap stres. Karyawan yang mengalami terlalu banyak stres kerja mungkin mengalami ketidakstabilan emosi, yang dapat mengganggu kemampuan mereka untuk berkonsentrasi dan memantau pekerjaan mereka. Menurut Handoko (2012:200), tergantung bagaimana seorang karyawan merespon, hampir semua keadaan tempat kerja dapat menimbulkan stres. Stres di tempat kerja harus segera dikelola untuk mencegah kapasitas pekerja berfungsi sebaik mungkin. Konflik dan stres di tempat kerja berdampak pada seberapa baik karyawan bekerja. Faktor utama dalam pengembangan organisasi adalah kinerja karyawan.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan organisasinya, setiap perguruan tinggi tentunya membutuhkan kinerja instruktur yang kompeten. Menurut Kasmir (2016:168), kinerja adalah hasil dari perilaku kerja yang dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah dialokasikan dalam kurun waktu tertentu. Sebuah agensi akan terus mempertahankan kinerja karyawan yang kuat. Dalam suatu instansi tentu saja meningkatkan kemampuan para pegawainya merupakan misi yang ingin dicapai. Dalam mencapai kinerja para pegawai yang baik tidak terlepas dari manajemen organisasinya. Kualitas kemampuan pegawai dapat menunjukkan keberlangsungan hidup dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Alif Fabiyah Bilah Dampak Stres di Tempat Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Dosen Wanita di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember. Dengan menguji tingkat signifikansi variabel konflik peran ganda sebesar 0,002, temuan menunjukkan bahwa hal itu secara signifikan berdampak merugikan terhadap kinerja dosen perempuan. Pengaruh variabel stres kerja jelas merugikan indikator kinerja guru besar perempuan. Koefisien regresi menunjukkan asosiasi negatif, yang berarti bahwa kinerja akan menurun seiring meningkatnya konflik peran ganda. Koefisien regresi menunjukkan hubungan terbalik antara kinerja dan stres kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas dan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk mengambil judul Penelitian **“Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang”**

1.2. Rumusan Masalah

Kekhawatiran dalam penelitian ini telah diidentifikasi berdasarkan konteks permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya sebagai berikut:

1. Apakah dosen perempuan di Tribhuwana Tunggadewi Malang mengalami konflik peran ganda yang mempengaruhi kinerjanya?
2. Apakah Stres Kerja Mempengaruhi Seberapa Baik Kinerja Guru Besar Wanita di Tribhuwana Tunggadewi Malang?
3. Apakah dosen wanita di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang mengalami stres kerja dan konflik peran ganda yang berdampak pada kinerjanya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan rumusan masalah pada bagian sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dampak konflik peran ganda terhadap keluaran guru besar wanita di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang
2. Mengidentifikasi dampak stres kerja terhadap kinerja guru wanita di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang
3. Kinerja guru wanita di Universitas Tribhuwana Tungadewi, Malang, terkait konflik peran ganda dan stres kerja

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat mungkin timbul dari temuan penelitian.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi kemajuan ilmu pengetahuan tentang dampak konflik peran yang berbeda dan stres kerja terhadap kinerja sivitas akademika Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.

2. Manfaat akademis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi upaya penelitian mahasiswa selanjutnya.

3. Manfaat praktis

Temuan praktis penelitian harus membantu membentuk proses berpikir dan memberikan bahan pertimbangan Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D. A. (Juni 2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *jurnal Kajian Gender dan Anak, Volume 12, Nomor 01*, 1-16.
- Ana Merdekawaty, F. A. (2022). Konflik Peran Ganda Pada Dosen Wanita. *Jurnal Pendidikan, Vol. 7 No. 1.*, 17-24.
- Bila, A.F. (2018) Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Institut Agama Islam Negeri Jember (IAIN)
- Che Han, I. G. (n.d.). Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karywan . *Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 1-17.
- Ekshan Muhamad Dkk, (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* Vol.1, No.1
- Intan.S.K. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Terhadap Kinerja Wanita Dan Stres Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi. Vol.13.No.1*
- Irfanudin Maulana Ahmad (2021).Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa *Jurnal Madani* Vol.4 No.1
- Irmadiani, N. D. (22 April 2022). Pengaruh Konflik Peran Ganda (work family conflict) terhadap Stres Kerja: Studi Kasus Pada Karyawan Wanita PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta. *Majalah Ilmiah FISIP UNTAG Semarang, Volume 1 No*, 1-17.
- Juartini, T. (Mei-Agustus 2021). Pengaruh Konflik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi dan Industri, Volume 22, No.2.*, 1-10.
- Julvia, C. (Januari - Juni 2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengamat Sumberdaya Manusia, VOL. 16, NO. 1.*, 1-8.
- Lanny S. Worang, A. L. (September 2017). Pengaruh Konflik K dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Cabang Manado Sarapung. *Jurnal EMBA, Vol.5 No.2*, Hal.3038-3047.
- Mardalis A. (2015). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Porlesta Surakarta
- Mardiana, S. M. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Umkm Dalam Menyusun Laporan Keuangan Berdasarkan Sak Emkm di Kecamatan Sanga Desa. *Jurnal Akuntanika, Vol. 7, No. 2*, 1-9.

- Mashara Larasati Suci (2017) Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Pt Pos Indonesia Persero (Bandung) Pada Devisi Sub Direktorat Sdm Vol.3, No.2
- Muhamad Rosidhan Anwari, B. S. (Desember 2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* (, Vol. 41 No.1, 1-10.
- Neneng, N.A. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Wanita Di Blud Rs Konawe Selatan. *Jurnal Humaniora*. Vol.2.No.2
- Panggabean Lasmaria Yohana (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun *Jurnal Manajemen* Vol.5, No. 1
- Pepi Mulita Sari, E. S. (Oktober 2015). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis* , Vol. 27 No. 2, 1-10.
- Poundra Rizky Afrizal, M. A. (1 Februari 2014). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No., 1-11.
- Puspitasari Andita (2018).Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis* Vol.1 No.1
- Rosita, S. (oktober 2012.). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi . *Jurnal Manajemen, Volume 2 No. 02.*, 1-9.
- Setio U.Dkk . (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Vol.9
- Susilo, Y. H., & Wahyudin. (Jan 2020). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manejemen Bisnis, Volume 01 Issue*, 1-14.
- Taufiq Risal, T. N. (Januari 2022). Pengaruh Stres Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Aqila Proteksi Medan. *Pengaruh Stres dan Konflik, Vol. 4 No. 1* , Hal.83-95 .

Yanti Mustiyana.F.K.N (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Pada Perawat Rsup Sanglah Denpasar)
Jurnal Satyagraha Vol.04, No.01

Yasa Murdana. W.I (2017) Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kotadenpasar Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* Vol. 4, No. 1

Yohana Lasmaria Panggabean, D. L. (1-13). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantara Simalung. *Jurnal Manajemen, Vol. 5, No. 1,*, Juni 2019.

Yudhaningsih, N. K. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Satyagraha, Vol.04, No.01*, 1-18.

Yusp, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.

<https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>.

Sugiyono, (2017).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*.Bandung: Alfabeta.

zuspawati. (2021). pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat studi kasus pada perawat RSUP sanglah denpasar vol.04