

# PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN WANITA DI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS JAMBI

Sry Rosita

Universitas Negeri Jambi

E-mail: sryrosita@gmail.com

## ABSTRACT

*Work and family is two Women's responsibilities Lecturer in the Faculty of Economics, University of Jambi, or often referred to as a dual role. Conditions such as the above can lead to a dual role conflict which if left unchecked can lead to job stress in daily life and can lead to poor performance in particular women Lecturer in the Faculty of Economics University of Edinburgh. Stress is a natural state for human beings formed as a response to and a part of the everyday life of the first man to face the era advances all areas faced with the hustle and bustle to be done. There are 4 types of stressors that affect job stress, namely: 1. Stresors Outside Organizations 2. Stresors 3 Organization. Stressors Individual Level 4. Group level stressors. While the performance of a faculty member judged by Tri Darma University is to conduct education, research, and Community Services and Allied Duties plus Tridharma High. The main objective of this study to obtain empirical evidence about the influence of Dual Role Conflict and Job Stress on Performance Female Lecturer at the Faculty of Economics, University of Edinburgh, using sampling techniques such as random sampling. The data collection method is by using questionnaires. Techniques of data analysis in this study is multiple regression analysis.*

**Keywords:** *Dual Role Conflict, Work Stress, Performance Lecturer*

## PENDAHULUAN

Fakultas Ekonomi adalah salah satu fakultas di Universitas Jambi yang merupakan unsur pelaksana akademik yang melaksanakan sebagian tugas pokok dan fungsi Universitas dalam mengkoordinasi dan atau melaksanakan pendidikan akademik dan atau profesional dalam satu atau sepe-rangkat cabang ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian tertentu. Dalam menyelenggarakan tugas tersebut Fakultas Ekonomi terdiri atas; dekan dan pembantu dekan, senat fakultas, jurusan, laboratorium, dosen dan bagian tata usaha.

Sebagaimana diamatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2009 tentang Dosen, disebutkan bahwa do-

sen adalah Pendidik profesional dan ilmuan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sebagai pendidik profesional dan ilmuan, seorang dosen memiliki kompetensi yang meliputi kompetensi padagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Disamping itu pula pekerjaan seorang dosen dipandang memiliki keahlian, kemahiran dan kecakapan serta terkadang dipandang oleh masyarakat sebagai orang yang dapat memecahkan semua masalah. Seorang dosen dianggap memiliki kinerja yang tidak hanya dilihat dari kemampuan akademik tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Tenaga Dosen menurut Jenis Kelamin, Golongan/Ruang di Fakul-

tas Ekonomi Universitas Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1** Daftar Jumlah Pegawai Negeri Sipil Tenaga Dosen menurut Jenis Kelamin, Golongan/Ruang di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. (Januari 2012)

Jenis Kelamin	Golongan III					Golongan IV					Jumlah	
	A	B	C	D	JLH	A	B	C	D	E		JLH
1. Laki-laki	9	10	11	6	36	16	11	4	1	1	33	69
2. Perempuan	9	16	10	10	45	6	3	1	-	-	10	55
Jumlah	18	26	21	16	81	22	14	5	1	1	43	124

**Sumber:** Unit Kepegawaian Fakultas Ekonomi Universitas Jambi

Daftar Pegawai Negeri Sipil menunjukkan bahwa Tenaga Dosen menurut Jenis Kelamin, Golongan/Ruang di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi (Keadaan Januari 2012), pada golongan III jumlah Pegawai Negeri Sipil Tenaga Dosen untuk jenis kelamin laki-laki berjumlah 36 orang atau sebesar 44%, sedangkan jumlah Pegawai Negeri Sipil Tenaga Dosen untuk jenis kelamin perempuan (wanita) berjumlah 45 orang atau sebesar 56 %, sedangkan pada golongan IV jumlah Pegawai Negeri Sipil Tenaga Dosen untuk jenis kelamin laki-laki berjumlah 33 orang atau sebesar 77 %, sedangkan jumlah Pegawai Negeri Sipil Tenaga Dosen untuk jenis kelamin perempuan (wanita) berjumlah 10 orang atau sebesar 23 %.

Fenomena di atas menunjukkan Dosen Wanita mendominasi jumlah dosen di golongan III yaitu sebesar 56 % sedangkan di golongan IV jumlah Dosen Wanita sangat minim yaitu hanya sebesar 23 % hal tersebut ada indikasi tentang pengaruh peran ganda dosen Wanita sebagai sebagai peran tradisi yaitu wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga dan peran transisi yaitu tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan merupakan peran ganda Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.

Pekerjaan dan keluarga merupakan 2 (dua) tanggung jawab Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi atau sering disebut sebagai peran ganda. Di satu sisi Dosen Wanita di Fakultas

Ekonomi Universitas Jambi dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang Dosen mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang meliputi kualitas iman/takwa ahlak mulia dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Kondisi tersebut dapat memicu terjadinya stress kerja dalam kehidupan sehari-hari dan dapat menimbulkan rendahnya kinerja Dosen Wanita khususnya di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.

Luthan (2006) menjelaskan bahwa stress tidak secara otomatis buruk bagi karyawan perseorangan atau kinerja organisasi mereka. Dalam kenyataannya, secara umum diketahui bahwa tingkat stress yang rendah dapat meningkatkan kinerja dan peningkatan aktivitas, perubahan dan kinerja yang baik. Anteseden stress sering disebut juga dengan stress yang mempengaruhi karyawan penyebabnya berasal dari luar dan dalam organisasi, dari kelompok yang dipengaruhi karyawan dan dari karyawan itu sendiri. terdapat 4 jenis stresor yang mempengaruhi stress kerja yaitu: 1) Stresors Di luar Organisasi, 2) Stresors Organisasi, 3) Stresor Tingkat Individu, dan 4) Stresor Tingkat Kelompok.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Peran Ganda Wanita

Peran adalah bagian yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyelaraskan diri dengan keadaan. Wanita bekerja menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka di antara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Semakin banyak sekarang pasangan suami istri yang memilih untuk sama-sama bekerja, hal ini sejalan dengan kesempatan yang semakin besar untuk para wanita bekerja dan berkarir diluar rumah seiring dengan semakin banyaknya tuntutan aspek-aspek lainnya dalam kehidupan berkeluarga dan bermasyarakat. Motivasi yang mendasari seorang wanita untuk memilih bekerja diluar rumah bukan hanya sekadar untuk membantu mencukupi kebutuhan nafkah atau aspek ekonomi saja, seorang wanita yang bekerja juga ingin mengembangkan aspek kepribadiannya melalui pekerjaan dan karirnya dengan menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang sudah didapatnya dari pendidikan formal dan informalnya. (Melly, 2008).

Dalam pengertian ini termasuk istri sendiri atau bersama suami berusaha untuk memperoleh penghasilan, dengan demikian wanita yang bekerja dapat dianggap berperan ganda. Ada tiga peran wanita pada zaman sekarang ini yaitu (Alexandra Dewi dalam buku Melly, 2008): 1) Sebagai istri, 2) Sebagai ibu, 3) Sebagai Wanita karir. Peran ganda wanita sebagai istri, ibu dan sebagai pekerja atau wanita karir menuntut upaya ekstra dari si wanita agar dapat menjalankan peran-peran tersebut secara seimbang dan optimal. Seorang wanita harus bisa menjadi seorang yang super, sukses didalam keluarga sebagai diri sendiri, istri, ibu, domestik manager dan sukses juga diluar rumah sebagai ibu bekerja, wanita karir ataupun anggota organisasi kemasyarakatan lainnya. Peran ganda wanita bisa memicu terjadinya konflik.

Konflik Peran Ganda dosen wanita dapat dilihat melalui 1) Konflik Pekerjaan-Keluarga (*work-family conflict*), dan 2) Konflik Keluarga-Pekerjaan (*family-work conflict*). 1) Konflik Pekerjaan-Keluarga. Frone (1992) mendefinisikan

konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan menunggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Sependapat dengan Frone (1992) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena karyawan berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari keluarga maupun yang berasal dari pekerjaannya. Menurut Nyoman Triaryati (2003), tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Menurut Boles, (2001): Indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah: Tekanan kerja, Banyaknya tuntutan tugas, Kurangnya kebersamaan keluarga, Sibuk dengan pekerjaan, Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

Konflik Peran Ganda dosen wanita selanjutnya dapat dilihat melalui 2) Konflik Keluarga-Pekerjaan (*family-work conflict*). Menurut Frone (1992) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah: tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai istri, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, dan campur tangan pekerjaan. Peran ganda dosen wanita antara keluarga dan pekerjaan. Di satu sisi dosen wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang wanita karir dosen wanita dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan beban kerja dosen dengan menunjukkan performan kerja yang baik. Dosen wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konstrentasi didalam pekerjaannya, kondisi seperti diatas sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan bila tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri wanita sehingga mengalami tekanan jiwa (stress).

## Stress Kerja

Menurut Gibson (2000) Stress kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang. Konsekuensi stress yang muncul lewat berbagai stressor menurut Robbins (2006) dapat dibagi menjadi 3 kategori umum yaitu: Gejala Fisiologis, Gejala Psikologis, Gejala Perilaku.

Luthan (2006) menjelaskan bahwa stress tidak secara otomatis buruk bagi karyawan perseorangan atau kinerja organisasi mereka. Dalam kenyataannya, secara umum diketahui bahwa tingkat stress yang rendah dapat meningkatkan kinerja dan peningkatan aktivitas, perubahan dan kinerja yang baik. Anteseden stress sering disebut juga dengan stress yang mempengaruhi karyawan penyebabnya berasal dari luar dan dalam organisasi, dari kelompok yang dipengaruhi karyawan dan dari karyawan itu sendiri. terdapat 4 jenis stressor yang mempengaruhi stress kerja yaitu: 1) Stressors Di luar Organisasi, 2) Stressors Organisasi, 3) Stressor Tingkat Individu, 4) Stressor Tingkat Kelompok. Stressors-stressor ini jika tidak ditangani lebih lanjut maka akan mempengaruhi kinerja seorang dosen dalam tanggung jawabnya menjalani Tridarma Perguruan Tinggi.

## Kinerja

Menurut Winardi (1996). Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Robins (2006), kinerja karyawan secara umum merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja lebih lanjut didefinisikan sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak

mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis, 2002). Maksud dan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut (Simamora, 2004).

Winardi (1996), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dimana kesemuanya tersebut bisa di dapat dari pelatihan. Faktor ekstrinsik meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Bernadin (1993), menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektifitas, 5) Kemandirian, 6) Komitmen. Menurut Schuler dan Jackson, 1996, penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil. Fokusnya adalah mengetahui seberapa produktif karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama dengan orang lain atau tidak.

Kinerja dosen dinilai berdasarkan Tugas Utama Dosen yang dapat berupa: 1) Pendidikan, 2) Penelitian, 3) Pengabdian Kepada Masyarakat, 4) Tugas Penunjang Tridharma Perguruan Tinggi (Pedoman beban Kerja Dosen, 2010). Peran ganda Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Universitas Jambi adalah sebagai istri, ibu dan dosen di fakultas ekonomi, pekerja sebagai seorang dosen sekaligus ibu rumah tangga maupun istri dapat menimbulkan konflik peran ganda yang jika dibiarkan dapat menimbulkan stress kerja yang dapat menurunkan tingkat kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi.

Berdasarkan teori yang relevan mendukung beberapa prediksi yang menyatakan bahwa peran ganda mengarah pada stress kerja. Teori peran menje-

laskan bahwa peran individu ketika pengharapan dalam hal kinerja salah satu peran menimbulkan kesulitan dalam peran lain. Konflik peran ganda Dosen Wanita cenderung mengarah pada stress kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Banyak bukti yang menjelaskan bahwa tekanan antara peran keluarga dan pekerjaan dapat mengarah pada penurunan fisik dan psikologis Dosen Wanita. Tekanan untuk mengembangkan peran ganda tersebut dapat menyebabkan timbulnya stress yang berdampak pada menurunnya kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan survey penjelasan (*Explanatory Survey Method*). Metode ini sesuai dengan yang dikemukakan Singarimbun (1993) Walaupun uraiannya mengandung deskripsi, tetapi sebagai penelitian relasional fokusnya terletak pada penjelasan hubungan antar variable, sebagai konsekuensinya penelitian ini diperlukan operasionalisasi variable yang lebih mendasar kepada indikator-indikatornya. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dalam penelitian ini akan digunakan telaah statistika yang cocok untuk sebab akibat yaitu dengan menggunakan medel struktural. Model ini akan mengungkapkan besarnya pengaruh variable penyebab terhadap variabel akibat.

Lokasi penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi dengan pertimbangan sesuai dengan masalah dan tujuan yang hendak dicapai, kemudahan pengumpulan data, faktor efisiensi waktu dan biaya. Variabel penelitian dioperasionalkan mengacu pada semua variable yang terkandung dalam hipotesis maupun sub hipotesis yang dirumuskan, yaitu: 1) Variabel Konflik Peran Ganda sebagai variable independent (X1). 2) Variabel Stress Kerja sebagai variable independent (X2). 3) Variabel Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi sebagai variable dependent (Y). Sedangkan pengukuran masing-masing

variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kepada responden serangkaian rangsangan dalam bentuk verbal, yaitu dengan menggunakan kuesioner.

Data yang akan dipakai dalam penelitian belum tentu merupakan keseluruhan dari suatu populasi (Umar, 2008). Hal ini patut dimengerti mengingat adanya beberapa kendala seperti populasi yang tidak terdefinisikan, waktu, tenaga, serta masalah heterogenitas atau homogenitas dari elemen populasi tersebut. Dengan alasan inilah maka metode yang digunakan adalah penarikan sampel yaitu *Simple Random Sampling Method* pada semua dosen wanita yang menjadi sasaran populasi.

Sebagai mana telah dioperasionalkan, data yang diperlukan untuk menguji hipotesis yang diajukan seluruhnya berupa data primer yang diperoleh dari responden. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan teknik komunikasi tidak langsung, maupun dengan komunikasi secara langsung. Dengan instrument utama penelitian berupa kuesioner dan instrument pendukung berupa studi dokumentasi, wawancara. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu seperangkat daftar pernyataan / pertanyaan dengan kemungkinan jawaban yang telah disediakan, responden hanya memilih salah satu dari lima alternative jawaban. Wawancara dilakukan sebagai pendukung instrument utama yaitu untuk mengecek ketepatan hasil kuesioner dan diperuntukkan untuk mengetahui kekurangan dari jumlah skor yang diperoleh.

Setelah data-data terkumpul maka dilakukan suatu analisis data. Analisis data adalah suatu proses mengolah data dari penyebaran angket yang telah dilakukan. Dari analisis data akan didapat hasil yang nantinya dipakai untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Teknik analisis yang dipakai dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan *multiple regression analysis* (analisis regresi berganda). Teknik ini dipakai untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan tujuan menerangkan akibat langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel akibat. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan langkah sebagai berikut: Merumuskan hipotesis statistik (H0) dan hipotesis kerja (H1). 1) H0 = Konflik Peran Ganda, Stress Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. 2) H1 = Konflik Peran Ganda, Stress Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi Untuk kemudahan pengolahan data digunakan jasa komputer, *Statistik Program Social Science* (SPSS 16.0).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai hasil penelitian ini akan dikemukakan dahulu mengenai hasil uji kelayakan instrumen penelitian (Discriminating Power). Adapun hasil pengujian discriminating power (validitas dan reliabilitas) tiap-tiap butir pernyataan dalam kuesioner yang tujuan-

nya untuk mengetahui apakah butir-butir tersebut dapat digunakan (layak atau tidak). Hasil analisis item dengan menggunakan korelasi spearman sebagai berikut: 1) Uji Kesahihan (*validitas test*), uji kesahihan dilakukan untuk mengetahui apakah instrument ukur yang digunakan tepat mengukur apa yang ingin diukur atau tidak, dan 2) Uji Keandalan (reliabilitas test), uji keandalan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan.

Berikut ini disajikan hasil penelitian mengenai tanggapan responden atas masing-masing variabel penelitian.

Berdasarkan skor dan persentase yang dicapai, selanjutnya dianalisis dengan metode *Weighted Mean Score*. Skor maksimum tiap item kuesioner adalah maksimal 5, skor minimum adalah 1 atau 20 % dari skor maksimum 5 atau 100 %, jarak antara skor yang berdekatan adalah satu per lima dari selisih nilai maksimum dengan nilai minimum atau sama dengan 16 % dari nilai maksimum 100%, yaitu skor 1 dari 20 % sampai 35,9%, skor 2 yaitu dari 36 % sampai 51,9%, skor 3 yaitu dari 52% sampai 67,9%, skor 4 yaitu dari 68 % sampai 83,9% dan skor maksimum adalah 5 yaitu dari 84% sampai 100%.

**Tabel 2.** Rekapitulasi hasil yang dicapai masing-masing variabel

Variabel Penelitian	Skor yang dicapai (Aktual)	Skor maksimal (Ideal)	Persentase (%)
1. Konflik Peran Ganda (X1)	1842	2100	87,71429
2. Stress Kerja (X2)	5388	6090	88,47291
3. Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jambi (Y)	2305	3570	64,565826

Tabel 2 menggambarkan skor yang dicapai untuk masing-masing variabel, secara keseluruhan variabel Konflik Peran Ganda adalah 1842 atau 87,71429 % dan skor maksimum 2100 yaitu dilihat dari metode *weighted mean score* berada pada score 5. Hal ini memberikan gambaran bahwa munculnya fenomena Konflik Peran Ganda dosen fakultas ekonomi di Universitas Jambi secara keseluruhan termasuk tingkatan *Sangat Tinggi*.

Variabel Stress Kerja adalah 5388 Atau 88,47291% dan skor maksimum 6090 yaitu dilihat dari *metode weighted mean score* berada pada score 5. Hal ini memberikan gambaran bahwa munculnya fenomena Stress Kerja dosen wanita fakultas ekonomi Universitas Jambi secara keseluruhan termasuk tingkatan *Sangat Tinggi*. Variabel Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi adalah 2305 atau 64,565826 % dan skor maksimum 3570 yaitu

dilihat dari metode weighted mean score berada pada score 3. Hal ini memberikan gambaran bahwa munculnya fenomena Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi di Universitas Jambi secara keseluruhan termasuk tingkatan cukup.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat satu kategori yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen fakultas ekonomi Universitas Jambi yaitu Konflik Peran Ganda Secara rinci bahasan ini merupakan kajian banding antara pendekatan teoritis yang sudah diuraikan dengan kondisi empirik yang terjadi dilapangan.

### **Konflik Peran ganda Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jambi**

Pekerjaan dan keluarga merupakan 2 (dua) tanggung jawab Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi atau sering disebut sebagai peran ganda. Di satu sisi Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang Dosen mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang meliputi kualitas iman/takwa ahlak mulia dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab.

Konflik peran ganda dosen wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi berdasarkan hasil penelitian adalah sebesar 87,71429 % termasuk tingkatan Sangat Tinggi.

### **Stress Kerja Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Universitas Jambi (X2)**

Tingginya tingkat konflik peran ganda yang digambarkan dari fenomena diatas dapat memicu terjadinya stress kerja dalam kehidupan sehari-hari, stress tidak secara otomatis buruk bagi seorang dosen khususnya dosen wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. Berdasarkan hasil penelitian Stress Kerja Dosen Wanita Fakultas Ekonomi

Universitas Jambi adalah sebesar 88,47291% dan termasuk dalam tingkatan *sangat tinggi*.

### **Kinerja Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Universitas Jambi**

Dosen adalah salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas dan tanggung jawab seorang dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang meliputi kualitas iman/takwa ahlak mulia dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional. (Pedoman beban Kerja Dosen, 2010).

Kinerja dosen wanita Fakultas Ekonomi Universitas Jambi berdasarkan hasil penelitian adalah sebesar 64,565826%. Artinya Kinerja Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Universitas Jambi telah diimplikasikan secara *cukup* ini terbukti sesuai dengan pola-pola kinerja dosen berdasarkan tugas TRI DHARMA Perguruan Tinggi.

### **Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Universitas Jambi**

Pekerjaan sebagai seorang dosen mempunyai berbagai tantangan yang harus dihadapi, tuntutan menjalankan Tridarma, membawa suasana kerja atau proses belajar mengajar menjadi lebih nyaman, hubungan antara mahasiswa dan dosen, rekan kerja dengan atasan hingga hubungan dengan suami dan anak dirumah menuntut peran yang dapat menimbulkan konflik dan stress kerja terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.

Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Pengaruh Konflik peran Ganda terhadap Kinerja Dosen Wanita secara keseluruhan adalah sebesar 53.56776 %

atau dengan kata lain rumusan hipotesis statistik (H0) diterima.

### **Pengaruh Konflik Peran Ganda (X1) terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jambi**

Dari hasil analisis korelasi yang menunjukkan hubungan antara Konflik peran ganda terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi yaitu sebesar 52.81 %. Tingkat korelasi tersebut menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Universitas Jambi dengan fenomena-fenomena yang terjadi baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

### **Pengaruh Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jambi**

Dari hasil analisis korelasi yang menunjukkan hubungan antara Stress Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi yaitu sebesar 13.63 %. Tingkat korelasi tersebut menunjukkan bahwa Stress Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Universitas Jambi dengan fenomena-fenomena yang terjadi baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Pekerjaan sebagai seorang dosen mempunyai berbagai tantangan yang harus dihadapi, tuntutan menjalankan Tridarma, membawa suasana kerja atau proses belajar mengajar menjadi lebih nyaman, hubungan antara mahasiswa dan dosen, rekan kerja dengan atasan hingga hubungan dengan suami dan anak dirumah menuntut peran yang dapat menimbulkan konflik dan stress kerja terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.

Konflik Peran Ganda, Stress Kerja, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen fakultas Ekonomi Universitas Jambi. Konflik Peran Ganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen fakultas Ekonomi Universitas Jambi. Stress Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen fakultas Ekonomi Universitas Jambi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat satu kategori yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen fakultas ekonomi Universitas Jambi yaitu Konflik Peran Ganda. Kinerja Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Universitas Jambi telah diimplikasikan secara cukup ini terbukti sesuai dengan pola-pola kinerja dosen berdasarkan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bernardin, J, 1993, *The Function of The Executive*, Cambridge, Ma. Research of Harvard University.
- Engle, Jennifer. (2003) *Fear of Success Revisited; A Replication of Martina Honer's Study 30 Years Later*. American University.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr, 2000. *Organizations: Behaviour, Structure and Process*, McGraw-Hill Companies Inc, Boston.
- Greenhaus, Jeffrey H. (2000). *Work Family Conflict*. Drexel University
- Hasibuan, H. Malayu S.P, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Mathis, R,L, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, Alih bahasa: Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta
- Melly, Kiong, (2008). *Siapa Bilang Ibu Bekerja Tidak Bisa Mendidik Anak dengan Baik*, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Pedoman beban Kerja Dosen, 2010.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2009 tentang Dosen
- Schuller, R,S, dan Jackson *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad 21*, SL, 1996,, Ed.6, jilid.2, Alih Bahasa: Abdul Rosyid SS, Erlangga, Jakarta
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Vincent Gaspersz, (2002), *Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi: Balanced Scorecard dengan Six Sigma*, untuk organisasi Bisnis dan Pemerintah. Jakarta: .PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi, 1996, *Perilaku Konsumen*, Bandung