

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA DOSEN WANITA DI IAIN KERINCI**

Oleh:

**AJENG FIRMANTA**  
**NIM 1810206026**



**SKRIPSI**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
2022 M/1443 H**

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA DOSEN WANITA DI IAIN KERINCI**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada  
Institut Agama Islam Negeri Kerinci  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
dalam Menyelesaikan Program Sarjana  
Manajemen Pendidikan Islam

**AJENG FIRMANTA**

**NIM 1810206026**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**2022 M/1443**

Muhammad Odha Meditamar, M.Pd  
Seprianto, M.Pd  
DOSEN INSTITUT AGAMA ISLAM  
NEGERI (IAIN) KERINCI

AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI  
KR : 276  
TGL : 28/04/2022  
JAF : 1-

Sungai Penuh, 2022  
Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu  
Keguruan (IAIN) Kerinci  
di-  
Sungai Penuh

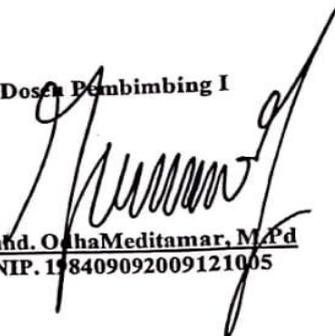
NOTA DINAS

Assalamu'alaikum, Wr, Wb.

Dengan hormat, Setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara AJENG FIRMANTA dengan NIM. 1810206026, judul skripsi "*Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di IAIN Kerinci*" telah dapat kami ajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) program Strata Satu (S1) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, agar kiranya diterima dengan baik. Demikian kami ucapkan terimakasih, semoga bermanfaat bagi Agama, Bangsa dan Negara.  
Wassalamu'alaikum, Wr.Wb.

Dosen Pembimbing I

  
Muhammad Odha Meditamar, M.Pd  
NIP. 198409092009121005

Dosen Pembimbing II

  
Seprianto, M.Pd  
NIDN. 200678801

### PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ajeng Firmanta  
Tempat/Tanggal Lahir : Sungai Penuh/ 12 Desember 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Pekerjaan : Mahasiswi  
Alamat : Desa Kumun Hilir Kota Sungai Penuh

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "*Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di IAIN Kerinci*" benar-benar karya asli saya kecuali yang di cantumkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Sungai Penuh, Maret 2022  
Saya yang menyatakan

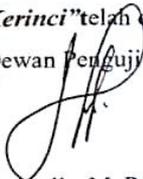


AJENG FIRMANTA  
NIM 1810206026

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI  
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM TAHUN 2021/1443 H

Skripsi oleh Ajeng Firmanta NIM: 1810206026, dengan judul "*Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di IAIN Kerinci*" telah di uji dan dipertahankan pada tanggal

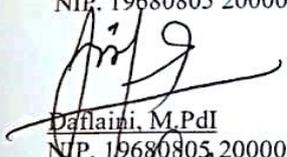
Dewan Penguji

  
Harmalis, M. P.Si  
NIP. 19800517 201412 1 004

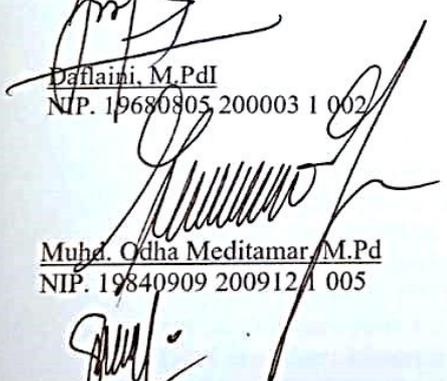
Ketua Sidang

  
Drs. Samin, M.PdI  
NIP. 19680805 200003 1 002

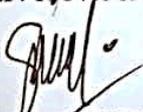
Penguji I

  
Daflaini, M.PdI  
NIP. 19680805 200003 1 002

Penguji II

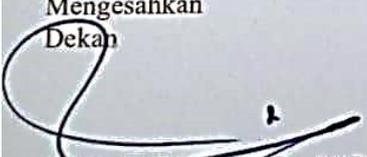
  
Muhd. Odha Meditamar, M.Pd  
NIP. 19840909 200912 1 005

Pembimbing I

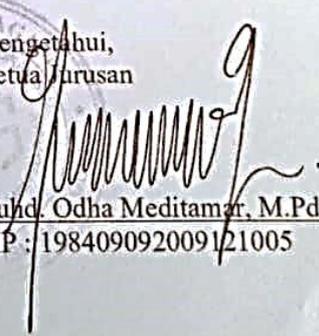
  
Seprianto, M.Pd  
NIDN. 2006078801

Pembimbing II

Mengesahkan  
Dekan

  
Dr. Hadi Candra, S.Ag, M.Pd  
NIP : 19730605 199903 1 004

Mengetahui,  
Ketua Jurusan

  
Muhd. Odha Meditamar, M.Pd.  
NIP : 198409092009121005

## ABSTRAK

Ajeng Firmanta 2022: Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di IAIN Kerinci”telah

Kata Kunci: Konflik Peran Ganda Dosen

Dosen Wanita dijadikan sebagai objek penelitian di IAIN Kerinci karena Dosen wanita yang mengajar dan berkeluarga dihadapkan pada peran ganda. Tuntutan peran keluarga membuat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami dan orang tua. Di sisi lain, tuntutan karir, memberikan kesempatan yang luas bagi wanita untuk mengembangkan dirinya pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan (posisi) yang lebih baik ataupun pendapatan yang lebih besar. Timbulnya masalah-masalah dalam kedua peran yang harus dijalannya itu bisa memicu tingkat stres kerja para wanita tersebut. Permasalahan tentang peran ganda, kinerja dosen Wanita juga diungkapkan melalui beberapa penelitian terdahulu, sebuah studi mengungkapkan bahwa pengaruh peran ganda terhadap kinerja dosen sebesar 52,81% pengaruh stres kerja terhadap kinerja dosen 13,63% sehingga peran ganda dan stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen Wanita (Rosita ; 2014-192)

Jenis Penelitian yang digunakan adalah lapangan (*field research*). pendekatan penelitian kuantitatif. Desain penelitian digunakan untuk mengumpulkan data dan teknik yang relevan, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian, Sumber Data dan Teknik Analisis Data

hasil penelitian adalah 1) Hasil pengujian hipotesis (H1) yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja dosen wanita IAIN Kerinci. 2) Hasil pengujian hipotesis (H2) yang dilakukan membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja dosen wanita IAIN Kerinci. 3) Hasil pengujian hipotesis (H3) membuktikan bahwa secara simultan konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen wanita IAIN Kerinci.

## **ABSTRACT**

*Ajeng Firmanta 2022: The Influence of Dual Role Conflict and Work Stress on the Performance of Female Lecturers at IAIN Kerinci"has*

*Keywords: Lecturer Dual Role Conflict*

*Female lecturers are used as research objects at IAIN Kerinci because female lecturers who teach and have families are faced with multiple roles. The demands of the family role make women have to pay more attention to their children, husbands and parents. On the other hand, career demands provide broad opportunities for women to develop themselves in jobs so that they promise to get a better position or higher income. The emergence of problems in the two roles that must be lived that can trigger the level of work stress of these women. The problem of dual roles, the performance of female lecturers was also revealed through several previous studies, a study revealed that the effect of dual roles on lecturer performance was 52.81%. on the performance of female lecturers (Rosita; 2014-192).*

*The type of research used is field (field research). quantitative research approach. The research design was used to collect relevant data and techniques, Population and Sample, Research Variables, Data Collection Techniques, Research Instruments, Data Sources and Data Analysis Techniques. The*

*results of the research were 1) The results of hypothesis testing (H1) which were carried out proved that there was a positive and significant influence between dual role conflicts on the performance of female lecturers at IAIN Kerinci. 2) The results of hypothesis testing (H2) that have been carried out prove that there is no influence between work stress on the performance of female lecturers at IAIN Kerinci. 3) The results of hypothesis testing (H3) prove that simultaneously multiple role conflict and work stress have a positive and significant effect on the performance of female lecturers at IAIN Kerinci.*

## PERSEMBAHAN DAN MOTTO

### PERSEMBAHAN

Dengan iringan doa dan rasa syukurku yang teramat besar skripsi ini ku persembahkan kepada:

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta, Ibu Helmi Sasmita dan Ayah Noferman, yang telah mendukung pendidikan ku hingga saat ini, yang selalu memberikan ku semangat semoga Allah SWT memeberikan kesehatan kepada ibu dan ayah (Aamiin)
- ❖ Adekku tercinta, Aisyah afiqa fahira dan Sahid akbar telah memberikan dukungan dan saran kalian selama ini semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian.
- ❖ Teman-teman satu almamater di IAIN Kerinci angkatan 2018 yang telah berjuang sama-sama dalam suka dan duka dalam penyelesaian studi ini

### MOTTO

دَرَجَاتٍ بَعْضُ فَوْقَ بَعْضِكُمْ وَرَفَعَ الْأَرْضَ خَلِيفَ جَعَلَكُمْ الَّذِي وَهُوَ  
رَحِيمٌ لَّغُفُورٌ وَإِنَّهُ الْعَقَابِ سَرِيعٌ رَبُّكَ إِنَّ آتَاكُمْ مَا فِي لِيُبْلُوكُمْ

Artinya: “Dan Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi dan Dia mengangkat (derajat) sebagian kamu di atas yang lain, untuk mengujimu atas (karunia) yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu sangat cepat memberi hukuman dan sungguh, Dia Maha Pengampun, Maha Penyayang” (QS. Al An’am : 165)

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ الْمَلِكِ الْحَقِّ الْمُبِينِ، الَّذِي حَبَانَا بِالْإِيمَانِ وَالْيَقِينِ. اَللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ، خَاتَمِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ، وَعَلَى آلِهِ الطَّيِّبِينَ، وَأَصْحَابِهِ الْأَخْيَارِ أَجْمَعِينَ، وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ. أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga saja senantiasa terlimpahkan buat Nabi besar Muhammad Saw, yang telah bersusah payah memperjuangkan Islam, sehingga pada saat sekarang ini kita dapat merasakan betapa manis dan indahnyanya iman dan Islam.

Skripsi ini disusun dengan tujuan melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd), Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, sebagai perwujudan dan akhir perjuangan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan S.1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mengalami kendala, namun semua kendala tersebut dapat teratasi berkat bimbingan, dan arahan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya khususnya kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua Bapak Noferman dan Ibuk Helmi Sasmita yang telah banyak berjasa dalam hidup saya.

2. Bapak Dr. H. Asa'ari, M.Ag Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.
3. Dr. Ahmad Jamin, S.Ag., S.IP., M.Ag.Wakil Rektor I, Dr. Jafar Ahmad, S.Ag., M.Si. Wakil Rektor II, dan Dr. Halil Khusairi, M.Ag., Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.
4. Dr. Hadi Chandra, S.Ag, M.Pd Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.
5. Wakil Dekan I, Wakil Dekan II, dan Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.
6. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Seprianto, M.Pd Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.
7. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd sebagai Penasehat Akademik yang selalu memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.
8. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd sebagai Pembimbing I dan Seprianto, M.Pd sebagai Pembimbing II yang telah bersedia membimbing dan memberi arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat berguna bagi penulis, baik dalam penyusunan skripsi maupun pada masa perkuliahan.
10. Pihak perpustakaan dan seluruh staf akademik Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini.

11. Teman-teman angkatan 2018 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah bersama-sama berjuang.
12. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah berpartisipasi dan membantu dalam mewujudkan karya ilmiah ini.

Hanya ucapan terima kasih yang mampu penulis persembahkan, semoga Allah SWT membalas kebaikan dan memberi rahmat kepada kita semua. Demikian pula skripsi ini, semoga bermanfaat bagi insan pendidikan dalam meniti karir maupun melaksanakan tugas sebagai mahasiswa. Akhirnya, semoga apa yang kita lakukan mendapat ridho Allah SWT.

Sungai Penuh, 2022

Penulis,

AJENG FIRMANTA

NIM 1810206026

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN DAN MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan dan Kegunaan .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	8
G. Definisi Operasional.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Teori .....	10
1. Peran Ganda.....	12
2. Konflik Peran Ganda .....	13
3. Stres Kerja .....	19
4. Kinerja.....	21
B. Penelitian Relevan.....	23
C. Kerangka Berpikir.....	25
D. Hipotesis.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Desain Penelitian .....	27
C. Populasi dan Sampel .....	28
D. Variabel Penelitian .....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Instrumen Penelitian.....	31
G. Sumber Data.....	32
H. Teknik Analisis Data.....	33

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....41  
B. Pembahasan .....51

**BAB V PENUTUP**

A. Simpulan .....56  
B. Saran-saran.....57

**BIBLIOGRAFI**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Lembaga pendidikan merupakan wadah untuk membina manusia, membawa ke arah masa depan yang lebih baik. Setiap orang yang berada pada wadah tersebut akan mengalami perubahan dan perkembangan menurut warna dan corak institusi tersebut. Lembaga pendidikan yang dimaksud adalah lembaga keluarga, sekolah dan masyarakat yang memiliki peranan sangat strategis yang akan menjadi pusat-pusat kegiatan pendidikan untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi anak sebagai makhluk individu, sosial, religius (Arif, 2018)

Melesatnya arus globalisasi, pendidikan wanita mulai diperhatikan, tidak jarang kita melihat kecerdasan wanita yang melebihi laki-laki. Selain ditunjang pendidikan, kini kaum wanita telah menanamkan kesadaran dan kemandirian. Kaum wanita mulai bersaing dengan kaum laki-laki. Lapangan kerja yang dimasuki wanita hampir tidak ada bedanya dengan laki-laki (Fahmi ; 2013-129); Sejalan dengan peranan seorang perempuan di dalam rumah tangga sebagai salah satu orang yang memiliki andil dalam menciptakan generasi yang berkualitas sehingga nantinya akan membawa sebuah kemajuan bagi negara, dan pendidikan nasional.

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam sistem pendidikan tinggi di Indonesia. Peran, tugas, dan tanggung-jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu

mencerdaskan kehidupan bangsa, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Kualitas sumber daya manusia yang dimaksud adalah meliputi kualitas keimanan/taqwa, akhlak mulia, penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab.

Partisipasi wanita di dunia pendidikan saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat Indonesia. Partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi, antara lain merenggangnya ikatan keluarga, meningkatnya kenakalan remaja dan implikasi lain. (Putrianti; 2007-14)

Menurut Ihromi, menyatakan bahwa jumlah wanita diperguruan tinggi akan semakin meningkat di Indonesia. Menurut hasil penelitian, menyebutkan bahwa wanita (responden) ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi

kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami mencukupi), Meskipun keterlibatan dalam berbagai peran ini dapat memberikan keuntungan psiko sosial, seperti peningkatan kepercayaan diri, moral, serta kebahagiaan kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan juga dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (Fahmi ; 2013-132)

Namun menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Dosen wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga. Dosen yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan. Perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang Dosen yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar pendidik dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi didalam pekerjaannya. (Rosita ; 2014-186)

Kondisi seperti diatas sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan organisasi, salah satunya adalah rendahnya kinerja secara keseluruhan akan mempengaruhi produktifitas organisasi akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri Dosen Wanita, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (*stress*). (Rosita ; 2014-188)

Dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaanya terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita tersebut, misalnya wanita itu merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental karyawan wanita ketika bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dilakukan di lingkungan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci, bahwa sebab adanya peran ganda Dosen Wanita IAIN Kerinci, diperoleh informasi bahwa sebab dari adanya peran ganda terutama Dosen Wanita Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci, bahwa kurangnya ketetapan waktu bagi dosen Wanita untuk memberikan Materi Perkuliahan Disebabkan Karena Ada Tidak Adanya Ruang Khusus Untuk Dosen, Ada Dosen Yang

Mengajar Dalam 1 Hari Full Dengan Jam Yang Berbeda-Beda, Jadi Mereka Harus Pulang Dan Kembali Lagi Ke Kampus Untuk Mengajar Mata Kuliah. Dan malam hari Dosen Wanita memiliki peran ganda harus membagi waktunya untuk menyiapkan materi perkuliahan dan juga harus membimbing anak-anaknya belajar. Dosen Wanita mengalami kesulitan membagi waktunya antara pekerjaan dan perannya sebagai ibu rumah tangga. Juga banyaknya beban kerja dan dirumah sangat menguras tenaga dan pikiran. Konflik peran inilah faktor pembentuk terjadinya stress di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada tanggal 04-08 Juli 2021. Terlihat kebanyakan Dosen Wanita Di Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan memiliki jadwal mengajar yang padat, dan juga ada beberapa dosen Wanita kurang tepat waktu dan terlihat juga pada waktu peneliti melakukan observasi awal ada beberapa dosen Wanita yang membawa anaknya ke kampus dan tentu saja terkadang hal tersebut dapat mengganggu kegiatan yang mereka lakukan dikampus. Wanita yang mengalami kesulitan dalam membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaannya, dan juga beban pekerjaan serta keluarga menjadi ibu rumah tangga menguras tenaga dan pikiran mereka.

Dosen Wanita dijadikan sebagai objek penelitian di IAIN Kerinci karena Dosen wanita yang mengajar dan berkeluarga dihadapkan pada peran ganda. Tuntutan peran keluarga membuat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami dan orang tua. Di sisi lain, tuntutan karir, memberikan kesempatan yang luas bagi wanita untuk

mengembangkan dirinya pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan (posisi) yang lebih baik ataupun pendapatan yang lebih besar. Timbulnya masalah-masalah dalam kedua peran yang harus dijalannya itu bisa memicu tingkat stres kerja para wanita tersebut. Permasalahan tentang peran ganda, kinerja dosen Wanita juga diungkapkan melalui beberapa penelitian terdahulu, sebuah studi mengungkapkan bahwa pengaruh peran ganda terhadap kinerja dosen sebesar 52,81% pengaruh stres kerja terhadap kinerja dosen 13,63% sehingga peran ganda dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen Wanita (Rosita ; 2014-192)

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “ **Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di IAIN Kerinci**”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya ketepatan waktu bagi Dosen Wanita untuk memberikan materi kuliah di kampus.
2. Masih ada Dosen Wanita mengalami kesulitan dalam membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaanya.
3. Beban pekerjaan dan menjadi ibu rumah tangga mengguras tenaga dan pikiran Dosen Wanita.

## **C. Batasan Masalah**

Adapun yang menjadi batasan adalah sebagai berikut

1. Dosen Wanita Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci.
2. Ini terfokus pada Dosen Wanita Yang Telah Menikah.

Agar permasalahan pada penelitian lebih fokus dan tidak jauh dari inti permasalahan yang membahas tentang “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di IAIN Kerinci”

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah, maka dalam penelitian ini masalah yang akan dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja dosen Wanita di IAIN Kerinci?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja dosen Wanita di IAIN Kerinci?
3. Bagaimana pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja dosen Wanita di IAIN Kerinci? 1`

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan peneliti melakukan penelitian ini agar dapat memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana konflik peran terhadap kinerja ganda dosen Wanita di IAIN Kerinci?
2. Untuk mengetahui bagaimana stress kerja terhadap kinerja dosen Wanita di IAIN Kerinci?

3. Untuk mengetahui bagaimana konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja dosen Wanita di IAIN Kerinci?

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi semua pihak, diantaranya agar Bagi peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita IAIN Di Kerinci.
2. Bagi mahasiswa dan pihak IAIN Kerinci agar dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan kerangka acuan mengenai masalah sejenis dan menambah daftar kepustakaan di IAIN Kerinci.
3. Bagi pihak sekolah dapat dijadikan sumber informasi dalam menciptakan suasana sekolah lebih baik lagi.
4. Untuk melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

#### **G. Definisi Operasional**

##### **1. Konflik Peran Ganda**

Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi (Handoko ; 2000- 346).

Konflik peran ganda (work family conflict) didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan dengan peran dari keluarga (Sari ; 2016);

Definisi lainnya menjelaskan bahwa konflik peran ganda sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, di mana di satu sisi harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan konflik antara pekerjaan dengan keluarga dan antara keluarga dengan pekerjaan (Rahmadita ; 2013);

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa peran ganda adalah konflik yang terjadi pada seseorang karena adanya tekanan peran, antara konflik yang terjadi pada seseorang karena adanya peran, antara konflik pekerjaan dengan keluarga dan konflik keluarga dengan pekerjaan.

## **2. Stres Kerja**

Mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Wibowo ; 2014);. Stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan di mana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika

kemampuan seseorang baru sampai angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9 (sembilan), maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu (Sasono ; 2014);

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan di atas, banyak para ahli yang mendefinisikan stres kerja. Penulis menyimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu yang dirasa memberikan tekanan akibat adanya beban kerja yang berlebihan, ketegangan mental dan emosi dari bentuk tanggapan terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dapat menghambat kinerja individu dalam pekerjaannya

### **3. Kinerja Dosen**

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik pada suatu program studi (Simanjuntak ; 2005-1)

Kinerja (individu) adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kata unjuk kerja menggambarkan bahwa kinerja individu dapat dilihat dari semangat atau keseriusan individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah kegiatan seseorang dosen

melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kinerja dosen dapat dilihat dari semangatnya dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi yang dibebankan kepadanya.

Batasan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma atau etika (Prawirosentono ;1999-2);

Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dosen, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma atau etika.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### E. Kajian Teori

##### 1. Peran Ganda

###### a. Definisi Peran Ganda

Peran ganda adalah dua atau lebih peran yang berjalan secara bersamaan. Dalam hal ini, peran yang dibahas adalah peran sebagai suami istri dan ibu anak, serta peran perempuan diluar rumah. Peran ganda ini dapat diartikan sebagai seseorang yang kedudukan atau lingkungannya membuat orang tersebut memikul tanggung jawab yang lebih besar. (Anorga ; 2006-23);

Menurut Greenhaus dan Beutell, Menurut Greenhouse dan Botel, konflik peran ganda (*work-family conflict*) didefinisikan sebagai bentuk konflik peran internal yang disebabkan oleh tekanan peran pekerjaan daripada tekanan peran keluarga. Jika seseorang bekerja untuk waktu yang lama, mungkin ada banyak konflik peran, yang mengurangi waktu yang dihabiskan dengan anggota keluarga. Dosen perempuan harus mengemban dua peran sekaligus, yakni pekerjaan dan keluarga. Sementara itu, menurut Goode, konflik peran ganda adalah kesulitan yang dirasakan dalam memenuhi kewajiban, atau kebutuhan peran yang berbeda saat yang sama. Perempuan profesional perlu menyelesaikan tugas rumah pada saat yang bersamaan, di sisi lain mereka harus mampu memberikan kinerja penampilan maksimal. (Anorga ; 2006-24);

## **b. Peran Sebagai Ibu Rumah Tangga**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, ibu rumah tangga dapat diartikan wanita yang mengatur penyelenggaraan berbagai macam pekerjaan rumah tangga, istri (ibu) yang hanya mengurus berbagai pekerjaan dalam rumah tangga (tidak bekerja di kantor). Jadi ibu rumah tangga adalah istilah seorang wanita yang telah menikah serta menjalankan pekerjaan rumah tangga, merawat anak-anaknya, memasak, membersihkan rumah dan tidak bekerja di luar rumah. Seorang ibu rumah tangga sebagai wanita menikah yang bertanggung jawab atas rumah tangganya. (Junaidi ; 2017-87)

Menjadi seorang ibu dalam rumah tangganya adalah profesi yang tidak bisa dianggap remeh. Menjadi ibu rumah tangga bukanlah hal yang mudah dari seluruh peran seorang ibu rumah tangga. Peran penting ibu rumah tangga dalam keluarga. (Christina ; 1996-224) adalah:

### 1) Pengatur kehidupan rumah tangga

Peran ini tidak bisa dipisahkan dari seorang ibu secara langsung bertugas menjadi pengatur rumah, keuangan serta kesehatan keluarga. hal tersebut dilakukan mengatur kehidupan rumah tangga lebih teratur.

### 2) Sumber cinta dalam keluarga

Atas dasar kasih sayang ibu kepada keluarga, ibu dapat melakukan begitu banyak tugas. Atas dasar cinta, ibu sangat memperhatikan keadaan setiap anggota keluarga, dan berusaha agar

kebutuhan setiap anggota keluarga tidak berkurang.

### c. Peran sebagai Dosen

Dosen adalah tenaga pendidik pada perguruan tinggi yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen dijelaskan bahwa dosen adalah pendidik profesional ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Tugas utama dosen adalah melaksanakan Tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya dengan ketentuan (Christina ; 1996-56); sebagai berikut :

- 1.) Tugas melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan.
- 2.) Tugas pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat, yang dapat dilakukan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi terkait, atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 3.) Tugas penunjang tridharma perguruan tinggi dapat diperhitungkan sks nya sesuai dengan peraturan perundang-

undangan

- 4.) Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) sks
- 5.) Tugas melakukan kewajiban khusus bagi profesor sekurang-kurangnya sepadan dengan 3 (tiga) sks setiap tahun.

Tugas utama dosen bidang penelitian juga diikuti dengan pengembangan karya bentuk kegiatannya (Christina ; 1996-57); meliputi :

- 1) Menyusun proposal, melaksanakan dan menghasilkan produk penelitian.
- 2) Menulis artikel ilmiah dipublikasikan pada jurnal ilmiah atau poster.
- 3) Menulis hasil penelitian atau pemikiran yang tidak dipublikasikan hanya tersimpan di perpustakaan perguruan tinggi.
- 4) Mengedit/ menyunting karya ilmiah diterbitkan dan mengedarkan di nasional maupun internasional.

## 2. Konflik Peran Ganda

### a. Defenisi Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga. Hal ini biasanya terjadi pada saat individu berusaha untuk memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya. Pemenuhan

tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline* sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga ditentukan oleh sebagian besar keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga memiliki ketergantungan terhadap anggota (Sarwono ; 2004)

Manusia merupakan makhluk sosial dan memiliki berbagai kepentingan dalam hidup, setiap orang pasti pernah menghadapi konflik. Menurut Winardi, konflik dinyatakan sebagai situasi antar atau antar individu, yang kemudian mengarah pada konflik atau interaksi konfrontatif. Menurut Robbin (1996) konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik secara umum adalah bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang negatif

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa konflik peran ganda merupakan pertentangan antar peran yang dialami wanita bekerja yaitu sebagai istri, ibu dan sebagai dosen dalam menjalankan aktivitas dan tugasnya, yang akan mempengaruhi individu dalam menentukan prioritas utama dan pembagian waktu antara pekerjaan dengan

keluarga.

#### **b. Bentuk Konflik Peran Ganda**

Konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan :

- 1) Konflik Pekerjaan-Keluarga, konflik pekerjaan-keluarga muncul dikarenakan tanggung pekerjaan mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga.
- 2) Konflik Keluarga-pekerjaan, adapun konflik keluarga-pekerjaan mengacu pada suatu bentuk konflik peran yang pada umumnya tuntutan waktu untuk keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan. (Sarwono ; 2004-124).

#### **c. Pengaruh Konflik Peran Ganda**

Penyebab konflik peran ganda Menurut Soetjipto (2019) penyebab konflik peran ganda adalah :

- 1) *Time pressure* (tekanan waktu)

Semakin banyak waktu yang dibutuhkan wanita untuk bekerja, semakin sedikit waktu yang dihabiskan bersama keluarganya

- 2) *Family size and support* (ukuran dan dukungan keluarga)

Yaitu ukuran atau jumlah keluarga yang besar yang memungkinkan peluang munculnya tuntutan dari anggota keluarga yang memunculkan tekanan juga semakin besar. Seseorang yang memiliki jumlah anggota keluarga tergolong kecil, lebih mudah

mengatasi masalah dan tuntutan keluarga, dan justru banyak memperoleh dukungan sehingga jarang terjadi konflik.

3) *Job satisfaction* (kepuasan kerja)

Yakni apabila terjadi ketidaksesuaian yang tinggi antara harapan keluarga dengan fakta yang diperoleh karyawan (Dosen) tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

4) *Marital and life satisfaction* (Kepuasan Pernikahan Dan Pekerjaan)

Apabila seorang wanita pekerja dengan kondisi kehidupan pernikahan yang maka memiliki potensi dan konsekuensi negatif dalam hubungan pernikahannya.

5) *Collenge size* (Ukuran Kampus)

Yaitu adanya konflik multiperan sebagai dampak banyaknya karyawan wanita (dosen) dilingkungan perguruan tinggi tersebut.

**d. Strategi untuk menangani konflik peran ganda**

Karyawan (Dosen) wanita organisasi atau universitas mungkin mengalami konflik peran ganda. Padahal, konflik peran ganda ini dapat dicegah dan ditangani, sehingga dampak negatifnya bisa diminimalisir. Pencegahan dan penanganan konflik peran ganda membutuhkan individu dan organisasi kerja individu. Strategi diterapkan untuk menangani konflik peran ganda menurut (Wulandari ; 2013) antara lain:

1) Strategi individu

Individu dapat melakukan berbagai strategi untuk menghadapi konflik peran ganda yang dialaminya, salah satunya adalah manajemen waktu. Manajemen waktu merupakan strategi penting yang perlu ditentukan oleh ibu bekerja untuk mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga dan wanita profesional.

## 2) Strategi organisasi

Organisasi juga dapat melakukan beberapa strategi dalam menghadapi masalah konflik peran ganda, Robbin (1996) yaitu :

- a) Waktu kerja yang fleksibel
- b) Terdapat jadwal kerja alternatif
- c) Terdapat fasilitas tempat penitipan anak
- d) Kebijakan izin keluarga
- e) *Job sharing* (berbagi pekerjaan)

Organisasi juga perlu melibatkan karyawan (dosen) dalam menerapkan strategi untuk mengatasi konflik peran ganda yang terjadi di antara karyawan. Hal ini perlu dilakukan untuk mencapainya. Dalam hal ini juga sangat perlu untuk menangani konflik peran ganda secara serius, karena selain penting bagi dosen Wanita , organisasi dan penanganan yang ceroboh akan berdampak negatif pada kinerja perguruan tinggi dan pada akhirnya mengarah pada kerugian pada organisasi tersebut.

### **e. Indikator Konflik Peran ganda**

Konflik peran menurut Greenhaus dan Beutell (Hasanah & Ni'matuzahroh, 2018-384) memiliki 3 indikator yaitu:

1) *Time based conflict* (konflik berdasarkan waktu)

*Time based conflict* adalah konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua peran atau lebih.

2) *Strain based conflict* (konflik berdasarkan tekanan)

*Strain based conflict* adalah ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Ketegangan yang ditimbulkan akan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. Ketegangan peran ini termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah, dan sakit kepala.

3) *Behaviour based conflict* (konflik berdasarkan perilaku)

*Behaviour based conflict* adalah konflik yang muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lain. Ketidak efektifan tingkah laku ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran individu akan akibat dari tingkah lakunya kepada orang lain.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan konflik peran ganda merupakan kondisi dimana terjadi ketidakseimbangan

antara tanggung jawab pekerjaan sebagai dosen dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga bagi keluarga. Adapun indikator variabel konflik peran ganda adalah 1. *Time based conflict* (konflik berdasarkan waktu) 2. *Strain based conflict* (konflik berdasarkan tekanan) 3. *Behaviour based conflict* (konflik berdasarkan perilaku).

### **3. Stres Kerja**

#### **a. Definisi Stres Kerja**

Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang karena tekanan internal atau eksternal. Definisi stres menurut (Irham, 2013) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri jiwa seseorang diluar kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya, Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuan kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik Karyawan (Dosen) juga mengalami stres yang disebut stres kerja. Beer dan Newman mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang timbul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan. dalam hal ini, stres dianggap sebagai stimulus eksternal, yang mengganggu fungsi psikologis dan fisik tubuh manusia. Stres kerja disebabkan oleh

beberapa faktor yang dapat diidentifikasi oleh banyak peneliti, seperti ketidaknyamanan kerja, konflik peran, ambiguitas peran, tekanan waktu, konflik interpersonal, beban kerja yang berlebihan, dan tekanan kinerja (Diahsari ; 2001-360);

### **b. Jenis-jenis Stres Kerja**

Jenis-jenis stres (Diahsari, 2001) menjadi dua yaitu :

#### 1) *Eustress* (sifatnya membangun)

*Eustress* merupakan stres positif yang sangat berguna lantaran dapat membuat tubuh menjadi lebih waspada. *Eustress* membuat tubuh dan pikiran menjadi siap untuk menghadapi banyak tantangan, bahkan bisa tanpa disadari.

#### 2) *Distress* (sifatnya mengganggu)

*Distress* merupakan stress yang bersifat negatif tidak sehat, dan *destruktif* . Seseorang merasa kesulitan dalam melakukan suatu hal yang akhirnya berdampak kepada kesehatan mentalnya.

### **c. Indikator Stres Kerja**

Indikator stres kerja menurut (Diahsari ; 2001-362) terbagi atas 4 skala penilaian yaitu :

- 1) Faktor instrinsik dibagi menjadi persyaratan tugas, tekanan waktu yang disebabkan oleh tenggat waktu kerja dan harus membuat terlalu banyak keputusan.
- 2) Peran dalam organisasi dibagi menjadi ketidakpastian dan

kurangnya informasi tentang peran pekerjaan, harapan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.

- 3) Hubungan kerja terbagi menjadi hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.
- 4) Kondisi kerja yaitu keadaan disekitar organisasi terutama didalam ruang kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami oleh seorang ibu rumah tangga sekaligus dosen wanita yang disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun indikator variabel stress kerja adalah 1. Faktor instrinsik 2. Peran dalam organisasi 3. Hubungan kerja 4. Kondisi Kerja.

#### **4. Kinerja**

##### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja Menurut Amstrong dan Baron kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan memberikan kontribusi bagi ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo ; 2014-7)

##### **b. Indikator Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009-75) Didalam

jurnal (Hutomo 2015-62) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas kerja, adalah seberapa baik seorang karyawan (dosen) mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas kerja, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut (Fuad ; 2004), ada lima indikator kinerja pegawai secara individu, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

b) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketetapan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

d) Kemandirian

Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia.

e) Komitmen Kerja

Tingkat dimana seseorang mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab kerja terhadap instansi.

Berdasarkan penjelasan diatas kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Adapun indikator kinerja adalah 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketetapan Waktu 4.

## **B. Penelitian Relevan**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil rujukan dari beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Ayu Yuslihanah (2018) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 39 responden. Variabel yang digunakan yaitu Konflik Peran Ganda (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3)

dan Kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel bebas konflik peran ganda (X1), Stres Kerja (X2) dan variabel terikat kinerja (Y), serta analisis data yang digunakan sama yaitu menggunakan regresi linier berganda.

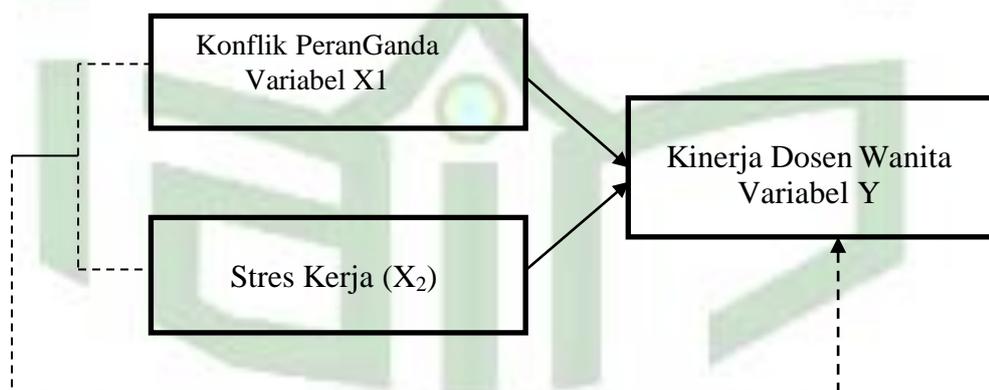
2. Sry Rosita (2012) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi”. Penelitian ini jumlah populasi sebanyak 162 orang. Variabel yang digunakan yaitu Konflik Peran Ganda (X1), Stres Kerja (X2) dan Kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Persamaan Digital Repository Universitas Jember 21 dengan penelitian ini yaitu variabel bebas konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2) dan variabel terikat kinerja (Y). Perbedaan dengan penelitian sekarang yaitu pada metode analisis menggunakan regresi linier berganda.
3. Penelitian Mashara (2015), meneliti tentang pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung pada Divisi Sub Direktorat Sdm. Sampel penelitian adalah 36 orang karyawan wanita. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini

menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2) dan kinerja (Y). Perbedaan pada variabel komitmen organisasi (X3).

### C. Kerangka Berpikir

Adapun kerangka teori dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

- > = Pengaruh secara parsial  
 - - - - -> = Pengaruh secara simultan

### D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dari paradigma yang tertera pada gambar maka peneliti, merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H01 = Tidak terdapatnya pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja

dosen.

H1 = Terdapatnya pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja dosen.

2. H02 = Tidak terdapatnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja dosen

H2 = Terdapatnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja dosen.

3. H03 = tidak terdapatnya pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja dosen.

H3 = terdapatnya pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja dosen.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **I. Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan merupakan pengumpulan data dilakukan secara langsung kepada subjek penelitian untuk memperoleh data yang berhubungan dengan pengaruh Permasalahan Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di IAIN Kerinci.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel tertentu, sehingga menghasilkan simpulan-simpulan yang dapat digeneralisasikan, lepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kuantitatif. (Arifin ; 2012-29)

Berdasarkan jenis permasalahan yang dibahas, penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada dan menginterpretasikan objek se suai dengan apa adanya pada saat penelitian dilakukan. (Arikunto ; 2010-234)

#### **J. Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dan teknik yang relevan untuk memfasilitasi penskalaan yang lancar dari berbagai operasi penelitian sehingga menghasilkan hasil

yang maksimal informasi. Desain penelitian juga menyediakan struktur tulang punggung bagi peneliti untuk perencanaan menjawab pertanyaan penelitian atau pengujian dari hipotesis.

## **K. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi dalam suatu penelitian adalah keseluruhan objek yang dijadikan sumber penelitian, mempunyai karakteristik tertentu sebagai objek, atau sasaran penelitian. Populasi atau *universe* adalah keseluruhan objek yang diteliti, baik berupa orang, benda, kejadian, nilai maupun hal-hal yang terjadi. Arifin, Zainal (2012), Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini mencakup seluruh Dosen di Fakultas Tarbiyah dengan jumlah keseluruhan yaitu 31 Dosen Wanita.

### **2. Sampel**

Menurut (Sugiyono ; 2014-81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut (Arikunto ; 2012-104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Untuk itu penulis menggunakan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan adalah

seluruh anggota populasi. Berdasarkan teknik sampel ini, maka seluruh dosen Wanita di Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan sebagai anggota sampel, dengan total sampel sebanyak 31 Dosen Wanita.

#### **L. Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian Variabel penelitian adalah sesuatu yang memiliki variasi nilai yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yang terdiri dari satu variabel terikat dan satu variabel bebas, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variables*), Konflik Peran Ganda ( $X_1$ )
2. Variabel bebas (*independent variables*), stres kerja( $X_2$ )
3. Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu (Y)

Penelitian ini akan melihat ada tidaknya hubungan antar variabel  $X_1$  dengan variabel Y,  $X_2$  dengan variabel Y secara sendiri-sendiri serta hubungan  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y secara bersama-sama.

#### **M. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan secara acak untuk memperoleh populasi dan sampel yang dimaksud, agar memperoleh data yang baik maka dipilih dengan menggunakan metode, kuesioner (angket). (Sugiono ; 2010-203);

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis

kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Kuesioner dapat berupa pertanyaan. Pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung.

**Tabel 3.1 Kisi-kisi instrumen Konflik Peran Ganda (X1)**

No	Variabel	Indikator	No soal	Jumlah
1.	Konflik peran ganda	<i>time based conflict</i> (konflik berdasarkan waktu)	1,2,3	3
		<i>Strain based conflict</i> (konflik berdasarkan ketegangan)	4,5,6	3
		<i>Behaviour based conflict</i> (konflik berdasarkan perilaku)	7,8,9	3
<b>Jumlah butir instrument</b>				<b>9</b>

**Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Stres Kerja (X2)**

No	Variabel	Indikator	No soal	Jumlah
2.	Stress Kerja	Faktor instrinsik	1,2	2
		Peran dalam organisasi	3,4	2
		Hubungan kerja	5,6	2
		Kondisi kerja	7,8,9	3
<b>Jumlah butir instrument</b>				<b>9</b>

**Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Dosen Wanita (Y)**

No	Variabel	Indikator	No soal	Jumlah
3.	Kinerja	Kualitas	1	1
		Kuantitas	2	1
		Pelaksanaan tugas	3,4	2
		Tanggung jawab	5	1
<b>Jumlah butir instrument</b>				<b>5</b>

#### F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur suatu sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Skala Likert dikembangkan oleh Rensis Likert yang merupakan suatu *series item* (butir soal). Responden hanya memberikan persetujuan atau ketidak setujuannya terhadap butir soal. Skala yang digunakan untuk mengukur sikap berkenaan dengan pendapatan dan tingkat kesejahteraan petani dengan skala *likert* dengan alternatif jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, sangat tidak setuju. (Sugiyono,; 2004-302)

Kriteria penilaian pada skala *likert* ini adalah sangat setuju (SS) diberi skor 5, setuju (S) diberi skor 4, kurang setuju (KS) diberi skor 3, tidak setuju (TS) diberi skor 2 dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

Skala *likert* didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima titik, adapun teknik pengukuran yang ditetapkan adalah dengan keterangan:

**Tabel 3.4. Skor Butir Kriteria Penilaian**

<b>Kriteria Penilaian</b>	<b>Opsi</b>	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Tidak Setuju	STS	1	5
Tidak Setuju	TS	2	4
Kurang Setuju	KS	3	3
Setuju	S	4	2
Sangat Setuju	SS	5	1

(Saifuddin ; 2003-457)

## **G. Sumber Data**

### **1. Data Primer**

Sumber data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan. Data primer disebut juga dengan data asli atau data baru. Saifuddin (2003-27). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada siswa Dosen Wanita Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang sudah dalam bentuk jadi, seperti data dalam dokumen dan publikasi. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan diantaranya buku, jurnal, serta dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian.

## H. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah analisis yang menekankan pada pembahasan-pembahasan data-data dan subjek penelitian dengan menyajikan data-data secara sistematis dan tidak menyimpulkan hasil penelitian. Dwi Priyatno, (2010:9)

### 1. Uji Validitas

uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *pearson product moment*. Adapun rumus sebagai berikut (Pardede Dan Manurung (2014:31)

$$r_{xy} = \frac{(n \cdot \sum xy - (\sum x \cdot \sum y))}{\sqrt{[(n \cdot \sum x^2) - (\sum x)^2] \cdot [(n \cdot \sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = Jumlah Pengamatan

$\sum x$  = Jumlah Pengamatan Dari Nilai X

$\sum y$  = Jumlah Pengamatan Dari Nilai Y

Dasar Pengambilan Keputusan :

- 1.) Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- 2.) Jika r hasil positif, serta r hasil < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

suatu butir pertanyaan dikatakan valid dapat juga dilihat dari nilai signifikannya. Apabila signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan valid, sedangkan jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak valid. (Sugiono, 2012:128)

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,6. (Iqbal Hasan ; 2005-235). Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability statistics(Cronbach's Alpha)* yang diolah dengan program SPSS.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal, mendekati normal. Pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi  $> 0,05$  yang berarti residual berdistribusi normal. Agus Susanto. (2015:323)

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Apabila nilai tolerance  $> 10\%$  atau 0.01 dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat

disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. (Asmalah, 2018)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. (Asmalah, 2018)

#### 4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen  $x_1$  (Konflik Peran Ganda) dan  $x_2$  (Stres Kerja) terhadap variabel dependen produktivitas  $y$  (Kinerja). Dan menentukan variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi produktivitas.

b. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersmaa-sama terhadap variabel dependennya.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang diuji dengan bantuan program SPSS versi 25. Untuk mencari persamaan regresi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

$Y'$  = Nilai yang diprediksikan

= Konstanta atau bilangan harga  $X=0$

= Koefisien regresi

= Nilai variabel independen

Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja dosen IAIN Kerinci maka digunakan uji F. Jika uji F diperoleh taraf signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima. Tetapi jika uji F diperoleh taraf signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak. (Asmalah ; 2018-69,70)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Untuk bahasan hasil penelitian ini, peneliti akan mengemukakan hasil analisis terhadap data yang telah diperoleh. Setelah semua data yang diperlukan terkumpul dari berbagai sumber, dalam bab ini akan dianalisis sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja dosen Wanita di IAIN Kerinci, baik secara parsial maupun simultan.

Perhitungan data pada variabel-variabelnya dilakukan dengan menggunakan software komputer melalui program SPSS 25. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 31 responden yang merupakan dosen Wanita pada Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci tahun 2022.

#### 1. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan instrumen angket yang disebarakan kepada 31 responden, maka diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Konflik Peran Ganda Dosen Wanita**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	X1.1	8	12	8	3	0	31
2.	X1.2	5	14	7	5	0	31
3.	X1.3	6	9	10	5	1	31

4.	X1.4	8	8	9	6	0	31
5.	X1.5	8	10	8	5	0	31
6.	X1.6	6	13	8	4	0	31
7.	X1.7	3	6	9	12	1	31
8.	X1.8	4	12	11	4	0	31
9.	X1.9	10	12	8	1	0	31

**Tabel 4.2 Stres Kerja Dosen Wanita**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	X2.1	7	12	9	3	0	31
2.	X2.2	7	12	9	3	0	31
3.	X2.3	11	15	5	0	0	31
4.	X2.4	11	13	7	0	0	31
5.	X2.5	9	14	7	1	0	31
6.	X2.6	8	10	6	6	1	31
7.	X2.7	8	5	7	10	1	31
8.	X2.8	8	10	7	4	2	31
9.	X2.9	2	6	9	11	3	31

**Tabel 4.3 Kinerja Dosen Wanita**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Y.1	0	3	8	20	0	31
2.	Y.2	0	5	7	19	0	31
3.	Y.3	1	5	10	15	1	31
4.	Y.4	0	6	9	16	0	31
5.	Y.5	0	1	8	5	0	31

Pada **tabel 4.1** menjelaskan bahwa dari 9 item pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti, tanggapan responden didominasi oleh jawaban tidak setuju. Dimana terdapat 14 responden yang memberi tanggapan tidak setuju pada pertanyaan X1.2. 12 responden yang memberi tanggapan setuju pada pernyataan X1.7. 11 responden yang memberi tanggapan kurang setuju pada pernyataan X1.8. 10 responden yang memberi tanggapan sangat tidak setuju pada pernyataan X1.9.

Pada **tabel 4.2** menjelaskan bahwa dari 8 item pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti, tanggapan responden didominasi oleh jawaban tidak setuju adalah X2.3. Sedangkan, pada **tabel 4.3** menjelaskan bahwa dari 8 item pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti, tanggapan responden didominasi oleh jawaban setuju adalah Y.1.

Setelah data diperoleh kemudian dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 25.

## 2. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

### a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan item-item dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Validitas item ditunjukkan dengan adanya dukungan terhadap skor total. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Penentuan valid atau tidaknya item yang digunakan, maka kegiatan yang harus dilakukan adalah membandingkan rhitung dengan rtabel, dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05

atau 5% dengan  $n=31$  sehingga  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah :  $r$   
 $(0,05:31-2) = 0,355$ .

Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 25. Adapun hasil output perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel X1**

**(Konflik Peran Ganda Dosen Wanita)**

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0.864	0.355	Valid
2.	X1.2	0.874	0.355	Valid
3.	X1.3	0.571	0.355	Valid
4.	X1.4	0.864	0.355	Valid
5.	X1.5	0.545	0.355	Valid
6.	X1.6	0.847	0.355	Valid
7.	X1.7	0.721	0.355	Valid
8.	X1.8	0.815	0.355	Valid
9.	X1.9	0.747	0.355	Valid

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel X1 dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel yaitu 0,355.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel X2**

**(Stres Kerja Dosen Wanita)**

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
-----	------------	----------	---------	------------

1.	X2.1	0.603	0.355	Valid
2.	X2.2	0.768	0.355	Valid
3.	X2.3	0.663	0.355	Valid
4.	X2.4	0.777	0.355	Valid
5.	X2.5	0.625	0.355	Valid
6.	X2.6	0.764	0.355	Valid
7.	X2.7	0.823	0.355	Valid
8.	X2.8	0.825	0.355	Valid
9.	X2.9	0.617	0.355	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel X2 dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari rtabel yaitu 0,355.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Y**

**(Kinerja Dosen Wanita)**

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Y.1	0.464	0.355	Valid
2.	Y.2	0.849	0.355	Valid
3.	Y.3	0.625	0.355	Valid
4.	Y.4	0.709	0.355	Valid
5.	Y.5	0.648	0.355	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, secara keseluruhan item pertanyaan pada variabel Y dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari rtabel yaitu 0,355.

**b. Hasil Uji Reabilitas**

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur reabilitas dengan menggunakan statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Hasil pengujian reabilitas instrument menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS 25. Adapun hasil output dapat diketahui sebagaimana dalam tabel berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas dengan SPSS versi 25**

Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
Kinerja (Y)	0.678	Reliabel
Konflik Peran Ganda (X1)	0,904	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,880	Reliabel

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan semua variabel X1, X2 dan Y reliabel. Untuk selanjutnya item-item pada masing- masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

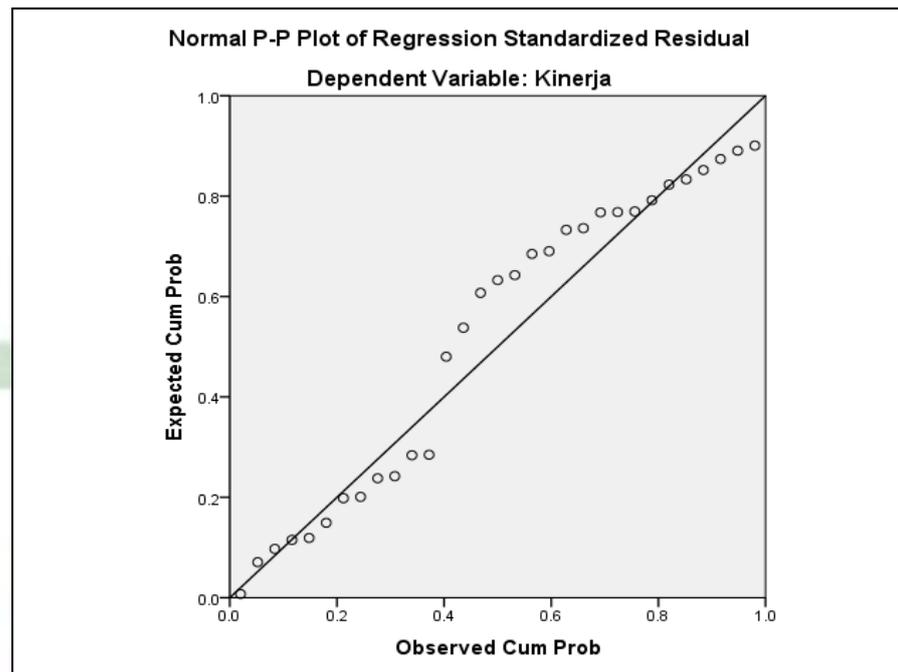
#### 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Terdapat empat macam uji yang termasuk dalam uji asumsi klasik yang harus dipenuhi sebelum melanjutkan pada uji hipotesis. Adapun uji asumsi klasik adalah sebagai berikut.

##### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik kolmogorov-smirnov Z dan normal probability plot. adapun hasil telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut :

**Gambar 4.1 Hasil Uji Normal *Probability***



*Sumber: Data Primer diolah 2021*

Berdasarkan gambar menunjukkan bahwa data terdistribusi normal atau bentuk grafik tidak melenceng kekanan atau kekiri. Pada gambar tersebut menunjukkan adanya titik-titik (data) yang tersebar disekitar garis diagonal. Model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas data juga dapat dilihat melalui uji statistik yaitu dengan uji statistik Kolmogrov-Smirnov pada alpha sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian Kolmogrov-Smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46426745
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.109
	Negative	-.159
Test Statistic		.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064

*Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah 2021*

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 4.9 di atas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,064 dan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas dengan SPSS**

		Coefficients <sup>a</sup>	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Konflik Peran Ganda	.898	1.114
	Stres Kerja	.898	1.114

a. Dependent Variable: Kinerja

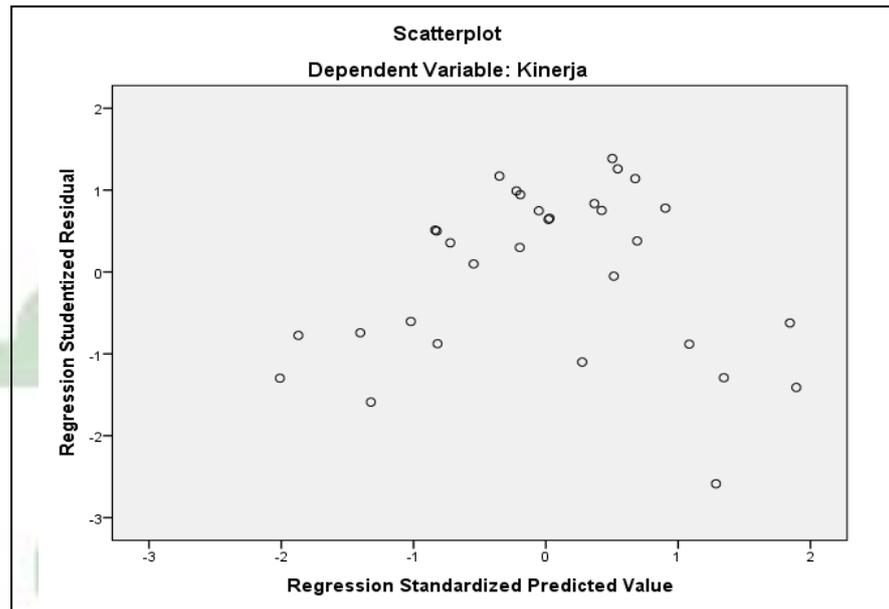
*Sumber: Data Primer Output SPSS 25*

Berdasarkan hasil tersebut, pada variabel konflik peran ganda dan stress kerja, masing-masing memiliki nilai tolerance yaitu sebesar  $0,898 > (0,01)$  dan nilai VIF yaitu  $1.114 < (10)$ . Hasil

tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu konflik peran ganda dan stres kerja tidak terjadi masalah multikolinieritas.

c. **Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan SPSS**



Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta menyebar dengan baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel tidak mengalami heteroskedastisitas atau data bersifat homogen.

## 5. Hasil Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda yaitu hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel dependen apakah masing-masing variabel independen dengan positif atau negative, dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.361	1.669		3.812	.001
	X1	.293	.043	.782	6.844	.000
	X2	-.038	.044	-.100	-.878	.387

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,361 + 0,293 X1 + 0,038 X2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Dosen Wanita

X1 : Konflik Peran Ganda Dosen Wanita

X2 : Stres Kerja Dosen Wanita

Berdasarkan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 6,361 menunjukkan besarnya kinerja dosen wanita (Y) adalah 6,361 jika variabel Konflik Peran Ganda Dosen

Wanita (X1) adalah 0,293 dan Stres Kerja Dosen Wanita (X2) adalah - 0,038.

- 2) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel Konflik Peran Ganda Dosen Wanita (X1), mempunyai arah koefisien regresi positif dengan kinerja dosen wanita yaitu  $b = 0,293$  yang berarti pengaruhnya sebesar 0,293, dimana Konflik Peran Ganda Dosen Wanita naik satu satuan maka kinerja dosen wanita (Y) akan naik sebesar 0,293 dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.
- 3) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja Dosen Wanita (X2) mempunyai arah koefisien regresi negatif dengan kinerja dosen wanita yaitu  $b = - 0,038$  yang berarti pengaruhnya sebesar - 0,038, dimana Stres Kerja Dosen Wanita naik satu satuan maka kinerja dosen wanita akan turun sebesar 0,038 dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

**b. Uji T (Parsial)**

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen atau bebas secara individual dalam mengukur variasi variabel dependen terkait. Secara nilai t hitung  $> t$  tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara individual berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi t hitung lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel

dependen. Dasar pengambilan keputusan untuk Uji t parsial dalam analisis regresi:

- 1) Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel.
  - a) Jika nilai t hitung  $>$  t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
  - b) Jika nilai t hitung  $<$  t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS
  - a) Jika nilai Sig.  $<$  0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
  - b) Jika nilai Sig.  $>$  0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa  $n = 31$  pada tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan uji 2 sisi diperoleh nilai t tabel ( $31-2 ; 0,025$ ) sebesar 2,04523. Berikut adalah hasil uji t:

**Tabel 4.11 Hasil Uji T**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.361	1.669		3.812	.001
	X1	.293	.043	.782	6.844	.000
	X2	-.038	.044	-.100	-.878	.387

a. Dependent Variable: Y

### 1) Variabel Konflik Peran Ganda Dosen Wanita

Dari hasil perhitungan diatas bahwa pengaruh Konflik Peran Ganda Dosen Wanita (X1) terhadap Kinerja Dosen Wanita (Y) didapatkan nilai thitung sebesar  $6,844 > 2,04523$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan demikian dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka angka tersebut menunjukkan nilai positif signifikan yang artinya bahwa variabel Konflik Peran Ganda Dosen Wanita (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Dosen Wanita (Y).

## 2) Variabel Stres Kerja Dosen Wanita

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas diketahui bahwa pengaruh Stres Kerja Dosen Wanita (X2) terhadap Kinerja Dosen Wanita (Y) didapatkan nilai t hitung sebesar  $0,878 < 2,04523$  dan nilai signifikansi  $0,387 > 0,05$ . Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak, maka angka tersebut menunjukkan nilai negatif signifikan yang artinya bahwa variabel Stres Kerja Dosen Wanita (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Dosen Wanita (Y).

### c. Uji F (Simultan)

Uji f simultan digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat dengan menggunakan nilai probabilitas (sig). Kriteria pengujian simultan pada penelitian ini yaitu jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh secara simultan antara

variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian simultan pada skripsi ini dengan menggunakan SPSS 25 for Windows. Hasil uji F dapat dilihat dari pada output ANOVA berikut ini:

**Tabel 4.12 Hasil Uji F (Silmultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.678	2	65.839	28.660	.000 <sup>b</sup>
	Residual	64.322	28	2.297		
	Total	196.000	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan data pada kolom F di atas nilai F hitung adalah 28,660 sedangkan F tabel diperoleh dari df 1 (k-1) atau  $3-1=2$  dan df 2 (n-k) atau  $31-3=28$  dan menghasilkan nilai F tabel (2; 28) sebesar 3,34. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai F hitung  $>$  F tabel karena  $28,660 > 3,34$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh simultan terhadap Kineja Dosen Wanita IAIN Kerinci.

**d. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 <sup>a</sup>	.672	.648	1.51566

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji determinasi yang tampak pada tabel di atas, besarnya koefisien determinasi atau adjusted R<sup>2</sup> adalah 0,672 hal tersebut berarti 67,2% variabel Kinerja Dosen Wanita dapat dijelaskan oleh variabel Konflik Peran Ganda dan variabel Stres Kerja, sedangkan sisanya (100% - 67,2%) adalah 32,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan di atas.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Dosen Wanita di IAIN Kerinci

Berdasarkan pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja dosen wanita. Hasil dari pengujian variabel konflik peran ganda diperoleh t hitung 6,844 dengan probabilitas signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut  $t \text{ hitung } 6,844 > t \text{ tabel } 2,04523$  atau  $p < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja kdosen wanita IAIN Kerinci.

Selain itu, berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel Konflik Peran Ganda Dosen Wanita (X1), mempunyai arah koefisien regresi positif dengan kinerja dosen wanita yaitu  $b = 0,293$  yang berarti pengaruhnya sebesar 0,293, dimana Konflik Peran Ganda

Dosen Wanita naik satu satuan maka kinerja dosen wanita (Y) akan naik sebesar 0,293 dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ida Ayu Widyaningrum (2012) yang menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

Dari hasil penelitian pada variabel konflik peran ganda pada dosen wanita IAIN Kerinci yang memiliki nilai index paling kuat adalah *Behaviour based conflict*. Kondisi ini dapat dilihat dari jawaban responden yang diterima pada indikator *Behaviour based conflict* yaitu 12 orang setuju pada pernyataan ke X1.7 dimana konflik yang terjadi berdasarkan perilaku karena tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga sehingga untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya. Namun, dalam penelitian ini justru sebaliknya dimana seseorang yang memiliki tekanan berdasarkan perilaku dimana tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga justru berdampak positif pada kinerja mereka, dimana justru semakin baik dalam bekerja dan sesegera mungkin untuk dapat kembali ke rumah untuk urusan lainnya.

## **2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di IAIN Kerinci**

Hasil uji hipotesis (H2) telah membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja dosen wanita. Berdasarkan hasil pengujian spss versi 25 menunjukkan hasil dimana variabel stres kerja memperoleh t hitung (-0,878) dengan probabilitas signifikan 0,387. Berdasarkan hasil tersebut t hitung (-0,878) < t tabel 2,04523 atau  $p > 0,05$  ( $0,387 > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Dosen Wanita IAIN Kerinci.

Selain itu, berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja Dosen Wanita (X2) mempunyai arah koefisien regresi negatif dengan kinerja dosen wanita yaitu  $b = -0,038$  yang berarti pengaruhnya sebesar - 0,038, dimana Stres Kerja Dosen Wanita naik satu satuan maka kinerja dosen wanita akan turun sebesar 0,038 dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

Hal ini didukung oleh penelitian Sry Rosita (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen wanita fakultas ekonomi Jambi.

Dari hasil index penelitian yang paling rendah adalah pernyataan pada X2.9 mengenai kondisi kerja, dimana kondisi tersebut diukur dari persepsi responden mengenai tidak tersedianya layanan yang mendukung pekerjaan, sehingga dosen sering kali merasa terbebani saat melakukan pekerjaannya dan berdampak negatif pada kinerja dosen wanita IAIN Kerinci.

### **3. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di IAIN Kerinci**

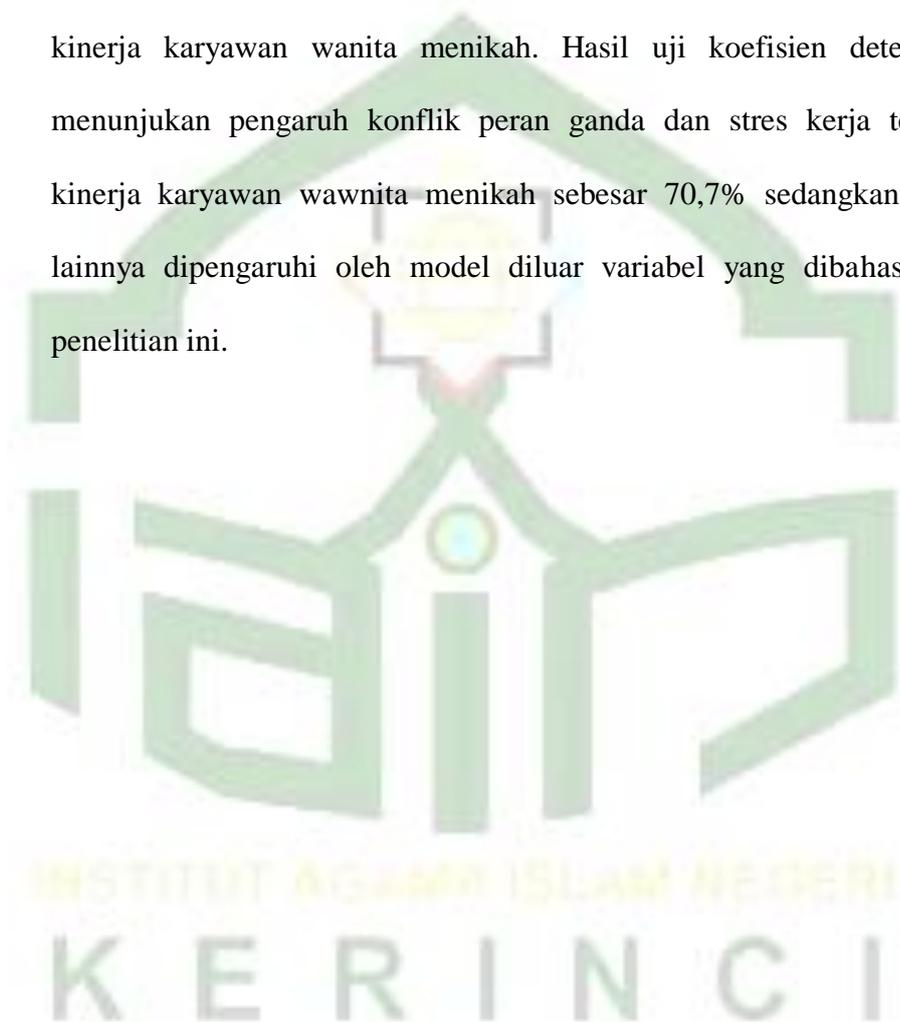
Pekerjaan sebagai seorang dosen mempunyai berbagai tantangan yang harus dihadapi, tuntutan menjalankan Tridarma, membawa suasana kerja atau proses belajar mengajar menjadi lebih nyaman, hubungan antara mahasiswa dan dosen, rekan kerja dengan atasan hingga hubungan dengan suami dan anak dirumah menuntut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

Berdasarkan hasil uji hipotesis (H3) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita. Berdasarkan hasil uji F (regresi simultan) pada penelitian ini, diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $28,660 > 3,34$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan tingkat probabilitas signifikan  $0,000$ . Berdasarkan hasil tersebut maka  $p < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersamaan konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen Wanita IAIN Kerinci.

Berdasarkan hasil uji determinasi yang tampak pada tabel di atas, besarnya koefisien determinasi atau adjusted  $R^2$  adalah  $0,672$  hal tersebut berarti  $67,2\%$  variabel Kinerja Dosen Wanita dapat dijelaskan oleh variabel Konflik Peran Ganda dan variabel Stres Kerja, sedangkan

sisanya (100% - 67,2%) adalah 32,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan di atas.

Hal ini didukung oleh penelitian Rokhayatul Kharomah (2019) yang menyatakan bahwa pengujian secara simultan (uji F) menunjukkan konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita menikah. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wawnita menikah sebesar 70,7% sedangkan 29,3% lainnya dipengaruhi oleh model diluar variabel yang dibahas dalam penelitian ini.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari data primer dengan cara penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian validitas yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner, dan dilakukannya pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban seluruh pernyataan dalam setiap variabel dapat dinyatakan valid dan reliabel.

Dalam uji asumsi klasik seperti uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal.

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis (H1) yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja dosen wanita IAIN Kerinci.
- b. Hasil pengujian hipotesis (H2) yang dilakukan membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja dosen wanita IAIN Kerinci.
- c. Hasil pengujian hipotesis (H3) membuktikan bahwa secara simultan konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen wanita IAIN Kerinci.

## **B. Saran**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja akan berpengaruh terhadap kinerja dosen wanita IAIN Kerinci. Hasil tersebut memberikan beberapa implikasi sebagai berikut:

### **1. Bagi Dosen Wanita IAIN Kerinci**

Diharapkan lebih mampu menyeimbangkan atau menempatkan suatu sikap pada peran yang sedang dijalannya yaitu pada saat menjadi seorang dosen dan pada saat menjadi seorang ibu serta istri di dalam keluarga. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mencegah terjadinya konflik peran ganda dan dapat meningkatkan kinerja dosen wanita IAIN Kerinci.

### **2. Bagi IAIN Kerinci**

Diharapkan lebih memperhatikan layanan kinerja dan waktu kerja dosen sehingga mengurangi stres kerja yang dirasakan oleh dosen wanita IAIN Kerinci.

### **3. Peneliti Selanjutnya**

Karena keterbatasan penelitian, maka perlu diadakannya penelitian lanjutan diluar variabel konflik peran ganda dan stres kerja misalnya pelatihan, disiplin kerja dan lain sebagainya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arif, A. (2018). Pengantar Ilmu Pendidikan Islam. *Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo*, vii + 126 hlm.
- Arifin, Z. (2012). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revi). Rineka Cipta.
- Asmalah, L. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 55–74. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1935>
- Diahsari, E. Y. (2001). Kontribusi Stres pada Produktivitas Kerja. In *Indonesian Psychological journal* (pp. 360–371).
- Fahmi Irham. (2013). *Perilaku Organisasi* (CET1 ed.). Alfabeta.
- Fuad Mas'ud. (2004). Survey Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi. In *Universitas Diponegoro*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh, N. (2018). Work Family Conflict Pada Single Parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 381. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.972>
- Hutomo, M., Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa. *Ekonomi*, 3(2), 60–69.
- Junaidi, H. (2017). Ibu Rumah Tangga: Streotype Perempuan Pengangguran. *An*

*Nisa'a*, 12(1), 77–88.

Muhidin, M., & Lestariningsih, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Achievement Motivation dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 1–18.

Panji Anorga. (2006). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.

Putrianti, F. G. (2007). Kesuksesan peran ganda wanita karir ditinjau dari dukungan suami, optimisme, dan strategi coping. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 9(1), 3–17.

R, C. (1996). Emansipasi Wanita dalam Keluarga, Tinjauan Psikologis dan Gender Tentang Pengelolaan Rumah Tangga. *Universitas Surabaya*, 4(2).

Rosita, S. (2014). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Manajemen Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.22219/jmb.v2i2.1705>

Sarwono, S. W. (2004). *Psikologi Remaja*. RajaGrafindo persada.

Tewal, F., & Tewal, B. (2014). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v2i1.4020>

wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada.

Wulandari & Wibowo. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di RSUD Bayumas. *Jurnal Psikologi*, ISSN 1693-1076, 69–78.

## Lembar Kuesioner

### 1. Identitas Responden

- a. Nama : Dr. Galvia Enta, M.Pd
- b. Usia : 36 Tahun
- c. Lama Bekerja : 12 Tahun
- d. Pendidikan Terakhir : S<sub>3</sub> Pendidikan Matematika

### 2. Petunjuk Pengisian

- a. Pernyataan-pernyataan ini mohon diisi dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan apa keadaan dan kenyataan yang ada agar penelitian ini mendapat data yang valid.
- b. Berikan tanda checklist (✓) pada satu jawaban di setiap pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan, yaitu:
  - a. Sangat Tidak Setuju (STS)
  - b. Tidak Setuju (TS)
  - c. Kurang Setuju (KS)
  - d. Setuju (S)
  - e. Sangat Setuju (SS)

## Daftar Pernyataan

### Konflik Peran Ganda (X1)

No	Pernyataan/Pertanyaan	Alternatif Skala				
		STS	TS	KS	S	SS
A. <i>time based conflict</i> (konflik berdasarkan waktu)		STS	TS	KS	S	SS
1.	Kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga			✓		
2.	Tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat		✓			
3.	Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja		✓			
B. <i>Strain based conflict</i> (konflik berdasarkan ketegangan)		STS	TS	KS	S	SS
4.	Penggunaan hari libur untuk bekerja			✓		
5.	Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja			✓		
6.	Sering merasa lelah setelah pulang bekerja		✓			
C. <i>Behaviour based conflict</i> (konflik berdasarkan perilaku)		STS	TS	KS	S	SS
7.	Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga				✓	
8.	Adanya keluhan dari anggota keluarga terkait dari pekerjaan			✓		
9.	Keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri				✓	

**Stres Kerja (X2)**

No	Pernyataan/Pertanyaan	Alternatif Skala				
		STS	TS	KS	S	SS
<b>A. Faktor Intrinsik</b>						
1.	Ketidacukupan waktu dalam melaksanakan pekerjaan			✓		
2.	Saya sering absen dari tugas mengajar yang pada waktu bersamaan terdapat tugas-tugas lain					✓
<b>B. Peran Dalam Organisasi</b>						
3.	Ketidapahaman tanggung jawab pekerjaan				✓	
4.	Tugas yang saya kerjakan tidak jelas dan rumit				✓	
<b>C. Hubungan Kerja</b>						
5.	Konflik antar rekan dalam melaksanakan pekerjaan				✓	
6.	Hubungan komunikasi antara pimpinan instansi tidak efektif		✓			
<b>D. Pengembangan Karir</b>						
7.	Rekan kerja membantu dalam pengembangan karir					✓
8.	Menjadi beban karena harus mengembangkan karir yang lebih dari sekarang		✓			✓
<b>E. Kondisi kerja</b>						
9.	Ruang kerja yang tidak memadai		✓			
10.	Tempat kerja yang tidak sehat (polusi udara, polusi suara, dan sebagainya)				✓	
11.	Tidak tersedianya layanan yang mendukung pekerjaan		✓			

**Kinerja (Y)**

No	Pernyataan/Pertanyaan	Alternatif Skala				
		STS	TS	KS	S	SS
A. Kualitas		STS	TS	KS	S	SS
1.	Dorongan dari atasan langsung sangat berpengaruh besar terhadap kualitas kinerja dosen				✓	
B. Kuantitas		STS	TS	KS	S	SS
2.	Banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh dosen dengan baik berkat suasana kerja yang menyenangkan		✓			
C. Pelaksanaan tugas		STS	TS	KS	S	SS
3.	Dosen menyelesaikan wajib melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi		✓			
4.	Dosen harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan			✓		
D. Tanggung jawab				✓		
5.	Bersedia lembur saat di butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan			✓		

## Lampiran 4

### Distribusi Hasil Angket Konflik Peran Ganda Dosen Wanita di IAIN Kerinci

NO.	KODE DOSEN	PERNYATAAN									TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	TK	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	AK	5	3	1	5	4	3	4	5	5	35
3	RGG	3	4	4	3	3	4	2	4	4	31
4	EYPN	3	4	3	3	5	4	3	4	3	32
5	IH	2	2	2	2	3	2	1	2	2	18
6	MS	3	4	4	3	3	4	3	3	4	31
7	A	2	2	3	2	2	2	2	3	4	22
8	OW	4	4	3	4	5	4	3	4	5	36
9	NN	3	3	2	3	5	3	3	2	3	27
10	EYS	3	5	5	3	5	5	2	3	4	35
11	MO	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
12	RP	5	4	4	5	5	4	2	4	4	37
13	TS	4	3	4	4	4	3	2	2	4	30
14	DJ	4	4	4	4	4	4	2	3	5	34
15	SRD	2	2	3	2	4	2	2	3	3	23
16	FN	3	3	4	3	3	3	2	3	5	29
17	I	5	5	5	5	2	5	4	4	5	40
18	R	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19
19	IK	2	4	3	2	3	4	2	3	3	26
20	WV	5	5	2	5	5	5	5	5	5	42
21	RD	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
22	TM	4	3	3	4	2	3	3	3	4	29
23	DR	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	NQ	3	4	3	3	3	4	2	3	3	28
25	H	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
26	YE	4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
27	SE	3	2	2	3	3	2	4	3	4	26
28	RSW	4	3	3	4	4	3	3	4	4	32
29	NR	5	4	3	5	4	4	3	4	3	35
30	RSA	5	4	5	5	3	4	5	4	5	40
31	YF	2	4	4	2	4	4	2	4	4	30

### Tanggapan Responden Konflik Peran Ganda

Skor					Total
SS	S	KS	TS	STS	
0	3	8	12	8	31
0	5	7	14	5	31
1	5	10	9	6	31
0	6	9	8	8	31
0	5	8	10	8	31
0	4	8	13	6	31
1	12	9	6	3	31
0	4	11	12	4	31
0	1	8	12	10	31
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>78</b>	<b>96</b>	<b>58</b>	



## Lampiran 5

### Distribusi Hasil Angket Stres Kerja Dosen Wanita di IAIN Kerinci

NO	KODE DOSEN	PERNYATAAN									Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	TK	4	2	4	4	4	4	2	4	4	32
2	AK	3	4	5	4	5	1	1	1	1	25
3	RGG	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
4	EYPN	4	2	5	5	4	4	2	4	4	34
5	IH	3	4	4	3	4	3	4	3	2	30
6	MS	4	2	4	4	2	4	2	4	4	30
7	A	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
8	OW	4	5	5	5	5	5	5	5	1	40
9	NN	3	3	4	3	3	4	3	1	2	26
10	EYS	4	3	4	4	4	4	3	4	3	33
11	MO	5	4	5	5	5	5	4	5	4	42
12	RP	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
13	TS	5	2	3	4	4	3	2	3	3	29
14	DJ	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
15	SRD	3	2	3	3	3	3	2	3	3	25
16	FN	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	I	5	5	4	5	5	5	5	4	4	42
18	R	3	3	4	3	4	3	3	4	3	30
19	IK	5	3	4	4	3	3	3	4	4	33
20	WV	5	3	4	4	4	2	3	3	2	30
21	RD	4	2	4	4	4	4	2	3	3	30
22	TM	3	2	4	4	3	2	2	3	3	26
23	DR	2	5	5	5	3	3	5	5	4	37
24	NQ	2	3	3	3	3	2	3	2	3	24
25	H	3	2	3	3	3	2	2	2	3	23
26	YE	2	2	4	4	4	2	2	2	2	24
27	SE	3	5	4	4	4	2	5	5	2	34
28	RSW	3	3	3	3	4	5	3	3	3	30
29	NR	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
30	RSA	4	2	5	5	5	4	2	2	2	31
31	YF	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

### Tanggapan Responden Stres Kerja Dosen Wanita

Skor					Total
SS	S	KS	TS	STS	
0	3	9	12	7	31
0	3	9	12	7	31
0	0	5	15	11	31
0	0	7	13	11	31
0	1	7	14	9	31
1	6	6	10	8	31
1	10	7	5	8	31
2	4	7	10	8	31
2	6	9	11	3	31
jumlah	33	66	102	72	



## Lampiran 6

### Distribusi Hasil Angket Kinerja Dosen Wanita di IAIN Kerinci

NO	KODE DOSEN	PERNYATAAN					Total
		1	2	3	4	5	
1	TK	4	4	4	4	4	20
2	AK	4	3	1	4	4	16
3	RGG	4	4	4	3	3	18
4	EYPN	4	4	3	3	4	18
5	IH	2	2	2	2	3	11
6	MS	4	4	4	3	3	18
7	A	3	2	3	2	2	12
8	OW	4	4	3	4	4	19
9	NN	4	3	2	3	4	16
10	EYS	4	4	4	3	4	19
11	MO	4	4	4	4	4	20
12	RP	4	4	4	4	4	20
13	TS	3	3	4	4	4	18
14	DJ	4	4	4	4	4	20
15	SRD	2	2	3	2	4	13
16	FN	4	3	4	3	3	17
17	I	2	4	4	4	2	16
18	R	4	2	2	2	2	12
19	IK	4	4	3	2	3	16
20	WV	4	4	2	4	4	18
21	RD	3	4	4	4	4	19
22	TM	4	3	3	4	2	16
23	DR	3	4	4	4	4	19
24	NQ	3	4	3	3	3	16
25	H	3	3	3	3	2	14
26	YE	4	4	4	4	4	20
27	SE	4	2	2	3	3	14
28	RSW	4	3	3	4	4	18
29	NR	3	4	3	4	4	18
30	RSA	3	4	4	4	3	18
31	YF	4	4	4	2	4	18

### Tanggapan Responden Kinerja Dosen Wanita

Skor					Total
SS	S	KS	TS	STS	
0	20	8	3	0	31
0	19	7	5	0	31
0	15	10	5	1	31
0	16	9	6	0	31
0	18	8	5	0	31
<b>Jumlah</b>	<b>88</b>	<b>42</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	



**DISTRIBUSI  
NILAI R TABEL  
PADA  
SIGNIFIKANSI  
5% DAN 1% N**

	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.43	
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.77	2.74	
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.94	
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.11	2.07	2.03	1.99	1.96	1.94	
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	

Titik  
 Persentase  
 Distribusi  
 t (df = 1 -  
 40) Pr

T Tabel

0.001

	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3088
2	0.816	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.764	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.726	1.47588	2.01505	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.699	1.39682	1.85955	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.683	1.35336	1.78229	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.671	1.32773	1.72913	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.661	1.30946	1.69135	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.653	1.29682	1.67181	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.646	1.28774	1.65785	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.640	1.28119	1.64814	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.635	1.27652	1.64181	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.631	1.27327	1.63733	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.628	1.27083	1.63421	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.625	1.26901	1.63200	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.623	1.26762	1.63038	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.621	1.26652	1.62921	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.619	1.26562	1.62831	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.618	1.26481	1.62752	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.617	1.26409	1.62681	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.616	1.26344	1.62619	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.615	1.26284	1.62564	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.614	1.26229	1.62515	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.613	1.26178	1.62471	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.612	1.26131	1.62431	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.611	1.26087	1.62394	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.610	1.26046	1.62360	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.609	1.26007	1.62329	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.608	1.25970	1.62300	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.607	1.25935	1.62273	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.606	1.25902	1.62248	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490



**SURAT KETERANGAN  
TELAH MELAKSANAKAN SEMINAR PROPOSAL PENELITIAN**

Dosen pembimbing seminar proposal penelitian menerangkan bahwa:

Nama : AJENG FIRMANA  
NIM : 1810206026  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul proposal penelitian "Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja dosen wanita IAIN KERINCI

\_\_\_\_\_” telah melaksanakan seminar proposal penelitian pada tanggal \_\_\_\_\_ dengan hasil **Lulus dengan perbaikan.**

Sungai Penuh, 12 Juli 2021

Pembahas 1

Drs. Samin, M.Pd

Pembahas 2

Dr. Nurzen, M.Pd

Mengesahkan  
Ketua Jurusan

Muhd. Odha Meditamay, M.Pd



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Alamat : Jalan Kapten Muradi Sungai Penuh Telp. 0748 – 21065 Faks : 0748 – 22114  
 KodePos : 37112. Website: www.stainkerinci.ac.id e-mail : info@stainkerinci.ac.id

**SURAT KEPUTUSAN**  
**DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI**  
 Nomor : 184 Tahun 2021

**T E N T A N G**  
**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI**  
**MAHASISWA IAIN KERINCI**  
**TAHUN 2020/2021**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk memperlancar mahasiswa menyusun skripsi, mahasiswa program strata satu (S.1) IAIN Kerinci, maka perlu menetapkan dosen pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dosen yang nama nya tersebut dalam Surat Keputusan ini dipadang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut.
- Mengingat** : 1. Keputusan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2017 tentang Statuta IAIN Kerinci  
 2. Peraturan Menteri Agama Nomor 48 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Kerinci  
 3. Buku Pedoman Penulisan Skripsi Mahasiswa IAIN Kerinci Tahun 2017
- Memperhatikan** : 1. Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan tentang Pengangkatan Pembimbing I dan II dalam Penulisan Skripsi mahasiswa IAIN Kerinci  
 2. Usul Ketua Pendidikan Agama Islam Nomor. Tanggal 29 Juni 2021

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :  
**Pertama** : Menunjuk dan menugaskan :
- |         |                                     |                              |
|---------|-------------------------------------|------------------------------|
| 1. Nama | : <b>Muhd. Odha Meditamar, M.Pd</b> | <b>Sebagai Pembimbing I</b>  |
| 2. Nama | : <b>Seprianto, M.Pd</b>            | <b>Sebagai Pembimbing II</b> |
| 3. Nama | : <b>Dr. Samin, M.Pd</b>            | <b>Sebagai Pembahas I</b>    |
| 4. Nama | : <b>Dr. M. Nurzen, M.Pd</b>        | <b>Sebagai Pembahas II</b>   |

Untuk membimbing mahasiswa penyusun skripsi Tugas Akhir :

- Nama : **Ajeng Firmanta**  
 NIM : 1810206026  
 Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**  
 Judul Skripsi : **PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN WANITA IAIN DI KERINCI**

**Kedua** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

DITETAPKAN DI : **SUNGAI PENUH**  
 PADA TANGGAL : **31 Agustus 2021**

Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
 Pengembangan Lembaga



**Dr. SAADUDDIN, MPd.I**

- Tembusan :**  
 1. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga  
 2. Ketua Jurusan  
 3. Dosen Pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI

FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN  
Jl. Kapten Muradi Kec. Pesisir Bukit Sungai Penuh Telp. (0748) 21065 Fax. (0748) 22114  
Kode Pos. 37112 Web : [www.iainkerinci.ac.id](http://www.iainkerinci.ac.id) Email: [info@iainkerinci.ac.id](mailto:info@iainkerinci.ac.id)

Nomor : In.31/D.1/PP.00.9/349. /2021  
Lampiran : -  
Perihal : **Izin Penelitian**

26 Oktober 2021

Kepada  
Yth. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Kerinci  
Di  
Tempat

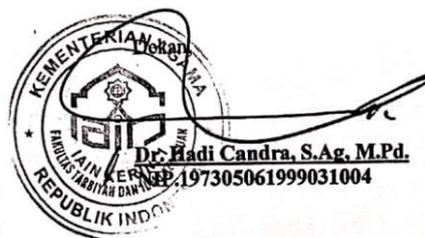
Assalamualaikum w.w,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir program sarjana (S1) maka setiap mahasiswa diwajibkan menyusun skripsi sehubungan dengan hal tersebut kami mengharapkan dengan hormat atas kesediaan kerjasama Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa berikut ini:

Nama : **Ajeng Firmanta**  
NIM : 1810206026  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Fakultas : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan

Untuk melakukan penelitian di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Kerinci, dengan judul skripsi: **Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita IAIN di Kerinci**. Waktu penelitian yang diberikan kepada yang bersangkutan dimulai pada tanggal **29 Oktober 2021 s.d. 29 Desember 2021**.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.  
Wassalamualaikum w.w



- Tembusan:
1. Rektor IAIN Kerinci (sebagai laporan)
  2. Arsip



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)**  
*Jln. Kapten Muradi Sungai Pemah Telp. (0748) 22114 Kode Pos. 37112 Web : www.iainkerinci.ac.id*

**SURAT KETERANGAN**  
**In.31/D.1/PP.00.9/350 /2022**

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK),  
menerangkan bahwa

Nama : Ajeng Firmanta  
NIM : 1810206026  
Fakultas : FTIK  
Jurusan : MPI  
Judul Skripsi: Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen  
Wanita IAIN di Kerinci

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
(FTIK) IAIN Kerinci pada tanggal **29 Oktober 2021 s.d. 29 Desember 2021** Surat  
Keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Ajeng Firmanta adalah seorang mahasiswa IAIN Kerinci yang lahir di Sungai Penuh, lahir pada tanggal 12 Desember 2000, sekarang saudari Ajeng tinggal bersama orang tua di

Desa Kumun Hilir Kota Sungai Penuh, Ajeng Firmanta memulai pendidikannya dari SD 056/XI Kumun Mudik, SMP Negeri 06 Kota Sungai Penuh dan SMK NEGERI 03 Kota Sungai Penuh setelah tamat melanjutkan keperguruan tinggi yang memilih perguruan tinggi yang bernuansa Islami yakni IAIN Kerinci.

Sungai Penuh, Maret 2021

AJENG FIRMANTA

NIM 1810206026



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI