

TESIS

**"PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN WANITA DI UNIVERSITAS
HASANUDDIN TAHUN 2023"**

***THE EFFECT OF WORKLOAD, DUAL ROLE CONFLICT AND JOB
STRESS ON THE PERFORMANCE OF FEMALE LECTURERS AT
HASANUDDIN UNIVERSITY***



**YUSNIAR ANGGRAENY
K032221007**

**PROGRAM STUDI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**



**PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN WANITA DI UNIVERSITAS
HASANUDDIN TAHUN 2023**

Tesis

sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar magister

**Program Studi
Keselamatan dan Kesehatan kerja**

**Disusun dan diajukan oleh
YUSNIAR ANGGRAENY**

Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN WANITA DI UNIVERSITAS
HASANUDDIN TAHUN 2023**

Tesis

sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar magister

Program Studi Keselamatan dan Kesehatan kerja

**YUSNIAR ANGGRAENY
K032221007**

Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA DOSEN WANITA DI UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2023

YUSNIAR ANGGRAENY

K032221007

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Magister pada 16 Februari 2024 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

pada

Program Studi S2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing Utama



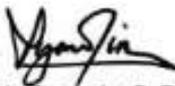
Prof. Dr. Lulu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes
NIP 19790816 200501 1 005

Pembimbing Pendamping,



Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D
NIP 19760218 200212 1 003

Ketua Program Studi S2
Keselamatan dan Kesehatan Kerja,



Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS
NIP 19671227 199212 1 001

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin,



Prof. Gukri Parutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D
NIP 19720529 200112 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Yusniar Anggraeny
NIM : K032221007
Program Studi : Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan berjudul :

PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN WANITA DI UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2023

adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa Tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Maret 2024

Yang Menyatakan



Yusniar Anggraeny

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian yang saya lakukan dapat terlaksana dengan sukses dan dapat terampungkan atas bimbingan, diskusi dan arahan rof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes sebagai Pembimbing I, Prof. Yahya Thamrin, SKM.,M.Kes.,MOHS.,Ph.D sebagai Pembimbing II, Prod.Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS sebagai Penguji I, Prof. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes sebagai Penguji II, dan Dr. Erniwati Ibrahim, SKM., M.Kes sebagai Penguji III. Saya mengucapkan berlimpah terima kasih kepada mereka. Penghargaan yang tinggi juga saya sampaikan kepada Bapak Muhammad Syukur, SWT yang telah mengizinkan saya untuk melaksanakan penelitian di lapangan.

Ucapan terima kasih juga saya ucapkan kepada pimpinan Universitas Hasanuddin yang telah memfasilitasi saya menempuh program magister serta para dosen. Akhirnya, kepada kedua orang tua tercinta saya mengucapkan limpah terima kasih dan sembah sujud atas doa, pengorbanan dan motivasi mereka selama saya menempuh pendidikan. Penghargaan yang besar juga saya sampaikan kepada kakak tercinta atas motivasi dan dukungan yang tak ternilai.

Makassar, Februari 2024

Penulis

ABSTRAK

Yusniar Anggraeny. *Pengaruh Beban kerja, Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Dosen Wanita di Universitas X*

(Dibimbing oleh **Lalu Muhammad Saleh** dan **Yahya Thamrin**)

Wanita yang mengambil peran sebagai istri dan ibu sekaligus pekerja, cenderung membawa mereka pada konflik peran ganda. Apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja dosen akan menurun. Penelitian ini mencoba untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja, konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja pada dosen wanita.

Sebuah penelitian kuantitatif dengan desain studi potong lintang. Penelitian dilakukan pada 100 dosen wanita yang sudah menikah di Universitas X dengan menggunakan teknik *perprosize sampling*. Variabel diukur dengan menggunakan kuesioner dan juga Alat *Cocorometer* untuk mengukur stress kerja. Data dianalisis dengan teknik *path analysis* menggunakan software *Analysis Moment of Structural (AMOS)*.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung beban kerja dengan stress kerja ($p=0,003$), konflik keluarga-pekerjaan terhadap stress kerja (kuesioner) ($p=0,005$), beban kerja berpengaruh terhadap kinerja ($p=0,001$) stress kerja (*cocorometer*) berpengaruh terhadap kinerja ($p=0,005$), stress kerja (kuesioner) berpengaruh terhadap kinerja ($p=0,004$).

Disimpulkan bahwa variabel beban kerja, konflik peran ganda pekerjaan-keluarga, dan konflik peran ganda keluarga-pekerjaan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui stress kerja. Pihak Universitas perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada dosen wanita dan juga memberikan perhatian dalam menangani masalah konflik peran ganda.

Kata Kunci : Beban Kerja, Konflik peran ganda, Stres Kerja, Kinerja, Dosen Wanita.



ABSTRACT

Yusniar Anggraeny. *The Effect of Workload, Dual Role Conflict and Job Stress on the Performance of Female Lecturers at X University*

(Supervised by **Lalu Muhammad Saleh** and **Yahya Thamrin**)

Women who balance working and being a wife and mother often have trouble between their two roles. The performance of lecturers will decline if workload growth persists without a suitable split. This study attempts to determine the effect of workload, dual role conflict and job stress on performance in female lecturers.

A quantitative research with a cross-sectional study design. The study was conducted on 100 married female lecturers at X University by using purposive sampling technique. Variables were measured using a questionnaire and also a Cocorometer Tool to measure job stress. Data were analyzed using path analysis technique by Analysis Moment of Structural (AMOS) software.

The results showed that there was a direct effect of workload on work stress ($p=0.003$), family-work conflict on work stress (questionnaire) ($p=0.005$), workload affected performance ($p=0.001$), work stress (cocorometer) affected performance ($p=0.005$), work stress (questionnaire) affected performance ($p=0.004$).

It is concluded that workload variables, work-family dual role conflict, and family-work dual role conflict indirectly affect performance through job stress. The University needs to pay attention to the workload given to female lecturers and to dealing with the problem of dual role conflict.

Keywords : Workload, Dual Role Conflict, Workstress, Performance, Female Lecturer.



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.4 Tinjauan Pustaka	5
BAB II METODE PENELITIAN	25
2.1 Kerangka Konsep	25
2.2 Hipotesis Penelitian	25
2.4 Tempat dan Waktu	30
2.5 Bahan dan Alat	31
2.6 Metode Penelitian	31
2.7 Pelaksanaan Penelitian	31
2.8 Parameter Pengamatan	32
2.9 Populasi dan Sampel	32
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	35
3.1 Hasil Penelitian	35
3.2 Pembahasan	50
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	64
4.1 Kesimpulan	64

4.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Nomor Urut	Halaman
1. Tabel 2. 1 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	26
2. Tabel 3. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur, Masa Kerja, Pendidikan terakhir, Uni Kerja, Jumlah Anak dan Pengasuh Anak pada Dosen Wanita di Universitas Hasanuddin	35
3. Tabel 3. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja pada Dosen Wanita di Universitas Hasanuddin	37
4. Tabel 3. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Konflik Peran Ganda pada Dosen Wanita di Universitas Hasanuddin	37
5. Tabel 3. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja menggunakan Kuesioner pada Dosen Wanita di Universitas Hasanuddin	38
6. Tabel 3. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja menggunakan <i>Cocorometer</i> pada Dosen Wanita di Universitas Hasanuddin	38
7. Tabel 3. 6 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja pada Dosen Wanita di Universitas Hasanuddin	39
8. Tabel 3. 7 Tabulasi Silang Unit Kerja dengan Beban Kerja	39
9. Tabel 3. 8 Tabulasi Silang Unit Kerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga	40
10. Tabel 3. 9 Tabulasi Silang Unit Kerja dengan Konflik Keluarga Pekerjaan	41
11. Tabel 3. 10 Tabulasi Silang Unit Kerja dengan Stress Kerja Kuesioner	41
12. Tabel 3. 11 Tabulasi Silang Unit Kerja dengan Stress Kerja Cocorometer	42
13. Tabel 3. 12 Tabulasi Silang Unit Kerja dengan Kinerja Dosen.....	43
14. Tabel 3. 13 Nilai Loading Factor	44
15. Tabel 3. 14 Nilai Construct Reliability	45
16. Tabel 3. 15 Parameter dan Pengujian Hipotesis	47
17. Tabel 3. 16 Parameter Direct Effect.....	49
18. Tabel 3. 17 Parameter Indirect Effect	50

DAFTAR GAMBAR

Nomor Urut	Halaman
1. Gambar 1. 1 Kerangka Teori	24
2. Gambar 2. 1 Kerangka Teori	24
3. Gambar 2. 2 Kerangka Konsep	25
4. Gambar 3. 1 Konstruksi Analisis Jalur.....	46
5. Gambar 3. 2 Konstruksi Analisis Jalur Akhir.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Output SPSS
3. Rekomendasi Persetujuan Etik
4. Surat Keterangan Penelitian
5. Surat Balasan Penelitian
6. Dokumentasi Penelitian
7. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tubuh kita dibuat untuk menangani tanggung jawab sehari-hari. Kemampuan untuk menggerakkan tubuh dan melakukan tugas difasilitasi dengan memiliki massa otot yang menyumbang lebih dari setengah berat total kita. Namun memperoleh penghidupan yang produktif merupakan salah satu tujuan hidup karena kerja diperlukan untuk kemajuan dan peningkatan prestasi. Sebaliknya, bekerja mengharuskan tubuh menerima tekanan eksternal. Dengan kata lain, setiap pekerja merupakan beban bagi individu yang bersangkutan. Beban ini bisa bersifat fisik atau mental (Mahawati *et al.*, 2021).

Risiko seseorang terkena serangan jantung meningkat sebesar 16% bila mereka bekerja 55 jam per minggu dibandingkan dengan 45 jam. Kemungkinan 33 persen menderita serangan jantung dikaitkan dengan bekerja 65 jam seminggu, menurut penelitian. Sebuah studi empiris tahun 2014 yang dimuat dalam jurnal *Psychosomatic Medicine* menemukan 45 persen risiko diabetes terjadi pada orang yang memiliki beban kerja tinggi. Selain itu, hal yang merugikan kesehatan mental mungkin adalah perasaan kewalahan. Jumlah tenaga kerja yang berlebihan tidak dapat dianggap sebagai suatu hal yang wajar karena mempunyai dampak yang sangat berbahaya bahkan dapat mengakibatkan kematian bagi karyawan.

Sulit untuk menyeimbangkan antara menjadi ibu rumah tangga dan bekerja pada saat yang bersamaan. Perempuan menikah yang juga merupakan orang tua mempunyai pekerjaan dan tugas yang lebih menantang dibandingkan perempuan lajang. Karena menjalankan fungsi dalam pekerjaannya selain menjalankan tugas dalam keluarga, perempuan ini juga mengalami peran ganda. Konflik antara tanggung jawab pekerjaan di rumah dan kewajiban pribadi disebut sebagai konflik pekerjaan-keluarga. Konflik, kadang-kadang dikenal sebagai konflik pekerjaan-keluarga atau konflik peran ganda istri (*work-family conflict*) dapat muncul ketika karyawan tidak dapat membagi waktu secara merata antara keluarga dan pekerjaan. Perempuan harus menyeimbangkan harapan yang dibebankan pada mereka untuk merawat dan menghidupi keluarga mereka dengan tuntutan yang dibebankan pada mereka untuk menjadi karyawan unggul yang mengikuti kebijakan bisnis untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi (Akbar, 2017).

Tugas perempuan tidak lagi terbatas pada mereka yang berada di rumah saja. Dalam pendekatan modern, memungkinkan pertumbuhan yang lebih besar bagi perempuan di semua bidang angkatan kerja. Akses perempuan terhadap pendidikan tinggi menjadi landasan banyak perempuan yang bekerja sebagai buruh dibandingkan mengurus rumah tangga secara umum. Perempuan terlibat dalam dunia kerja karena pendidikan yang lebih tinggi dan peluang karir yang lebih banyak. Di tempat kerja, perempuan diharapkan

menjalankan tugasnya secara profesional. Namun, untuk yang sudah menikah memiliki kewajiban yang tidak dapat dihindari terkait pasangan, anak, dan urusan rumah tangga lainnya. Perempuan profesional harus mengelola kewajiban pekerjaan dan rumah tangga untuk mengurangi konflik antara kedua peran tersebut (Ardiansyah, 2022).

Seorang dosen harus memiliki tiga kualitas untuk dapat bekerja yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual (Abramovskikh, et, al., 2019). Ketiga unsur ini mempunyai arti penting dalam menjamin terlaksananya Tiga Dharma dengan benar dan sempurna, atau yang dikenal dengan istilah keselarasan yang kohesif, yang dijadikan prinsip panduan hidup yang harus diikuti. (Hazriyanto, Afridola and Ibrahim, 2019) mencatat bahwa kinerja tenaga pengajar dapat dilihat secara kasat mata, hal ini dapat dibuktikan dengan ijazah pelatihan, kehadiran dalam mengajar, jurnal dalam penelitian dan laporan dalam pengabdian. Namun, semua ini hanya akan terwujud jika pembicara benar-benar memilih untuk mewujudkannya. Selain itu, arti penting dari presentasi guru terletak pada bagaimana pengaruhnya terhadap lembaga pendidikan dan juga pihak-pihak lainnya.

Hampir setiap hari, karyawan di kota-kota besar menghadapi stres terkait pekerjaan. Sangat kecil kemungkinannya stres akan muncul di kota-kota besar karena mayoritas masyarakat yang tinggal di sana adalah para perencana kota dan industrialis yang selalu disibukkan dengan jadwal yang padat dan pekerjaan yang sulit. Karyawan juga sering menghadapi berbagai masalah di tempat kerja. Tekanan karyawan akibat ketidakmampuan melaksanakan kewajiban pekerjaan dikenal dengan stres kerja. Artinya, lingkungan kerja yang semakin bervariasi dan terkadang bertentangan, permasalahan keluarga, beban kerja yang berlebihan, dan berbagai kendala lain yang membuat stres sulit untuk dihindari semuanya menimbulkan stres pada karyawan (Wartono, 2018).

Menurut WHO (*World Health Organization*), stres adalah krisis kesehatan global yang tidak hanya terjadi di Amerika saja. Penyakit stres kerja ini dijuluki sebagai "penyakit abad ke-20" bahkan dalam penelitian Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Satu juta kejadian ketidakhadiran pekerja dikaitkan dengan masalah stres, menurut sebuah studi tahun 1993 yang dilakukan oleh Northwestern National Life Insurance. Selain itu, pengajar adalah pekerjaan yang sangat berkaitan dengan stress, hal ini sesuai dengan hasil penelitian di 17 universitas di Australia mengungkapkan bahwa 43 persen staf akademik dan 37 persen staf non-akademik melaporkan merasa stres di tempat kerja menurut Winefield et.al. (dalam Shen et al., 2014). Menurut data lain, sekitar 24.000 dari 80.000 profesor, atau 30,27 persen di antaranya, menghadapi stres kerja yang berat (Aprianti and Surono, 2018).

Perempuan yang bekerja mungkin mengalami kemunduran fisik dan psikologis sebagai akibat dari sulitnya menyeimbangkan pekerjaan dan kewajiban keluarga. Stres mungkin timbul dari ekspektasi yang diberikan pada karyawan perempuan yang sudah menikah untuk memenuhi kedua tanggung

jawab tersebut selain membesarkan anak. Ketika tuntutan pekerjaan mengganggu tanggung jawab keluarga atau sebaliknya, terjadi konflik antara tugas pekerjaan dan keluarga. Pada akhirnya hal ini menimbulkan ketidakhadiran, depresi, dan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya menimbulkan stres di tempat kerja (Akbar, 2017). Banyak konflik peran yang menyebabkan berkurangnya produktivitas di tempat kerja, menurut penelitian yang dilakukan di Amerika terhadap 65 persen wanita karir yang merasakan stres terkait pekerjaan. Konflik antara beberapa peran biasanya disebabkan oleh perempuan yang menjalankan peran sebagai pasangan, ibu, dan pekerja. Konflik peran ganda sebagian besar dialami oleh perempuan, daripada laki-laki. Hal ini terkait dengan tugas utama mereka sebagai pasangan dan ibu, namun mereka juga mempunyai tanggung jawab tambahan di luar rumah, seperti menjadi wanita karir (Panjaitan *et al.*, 2021).

Teknik yang paling populer untuk menilai dan memberi penghargaan terhadap kinerja adalah penilaian kinerja. Melalui tinjauan kinerja, manajer dan staf dapat lebih memahami satu sama lain dengan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka. Evaluasi sebagai metode untuk mengukur seberapa bermanfaat kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang sudah ada sebelumnya merupakan penekanan utama penilaian kinerja. Penilaian kinerja ada beberapa sebutan, antara lain penilaian pegawai dan penilaian kinerja. Karyawan menjalani penilaian kinerja, yang melibatkan evaluasi pekerjaan mereka, membuat rencana pengembangan, dan melaporkan temuan proses tersebut kepada mereka (Silaen *et al.*, 2021).

Kemampuan suatu institusi dalam mendidik mahasiswanya ditentukan oleh seberapa baik kinerja para pengajarnya. Kapasitas dosen dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dan penyelesaian tugas tersebut dikenal dengan kinerja dosen. Tridharma perguruan tinggi yaitu penerapan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan produksi karya ilmiah, serta pengabdian kepada masyarakat diukur dengan mempelajari seberapa sukses dosen dalam menjalankan tugasnya (Jufrizen *et al.*, 2020).

Jumlah penduduk Indonesia diperkirakan mencapai 270.203.917 jiwa pada September 2020 berdasarkan data sensus. Dari 136,66 juta jiwa yang tinggal di Indonesia atau 50,58 persen adalah laki-laki. Sementara itu, perempuan berjumlah 133,54 juta atau 49,42 persen. Rasio global laki-laki dan perempuan yaitu 1:1 atau 1,01:1 atau 101 laki-laki untuk setiap 100 perempuan.

Pada kenyataannya, perempuan yang memainkan dua peran menghadapi konsekuensi yang serius. Salah satu tanggung jawab seorang ibu adalah merawat rahimnya yang mempunyai potensi besar untuk menjamin kelangsungan hidup manusia. Perempuan harus mampu menyeimbangkan peran mereka sebagai istri dan ibu sekaligus mencari nafkah untuk membantu suami, bahkan kadang-kadang bisa melampaui batas pada saat dibutuhkan. Dengan demikian, Anda dapat melihat bagaimana tanggung jawab dan tugas yang berat sebagai seorang ibu dan pekerja. Sebagai contoh, seorang dosen

dapat menyebabkan stres kerja yang akan memengaruhi seberapa baik kinerja sebagai seorang ibu dan juga seorang dosen.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini didasarkan pada latar belakang yang telah disebutkan di atas yaitu ``bagaimana beban kerja, konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Dosen Wanita di Universitas Hasanuddin?``

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

untuk mengetahui bagaimana kinerja dosen perempuan di Universitas Hasanuddin dipengaruhi oleh beban kerja, konflik peran ganda, dan stres kerja

1.3.2 Tujuan Khusus

- 1.3.2.1 Untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja menggunakan kuesioner pada dosen perempuan di Universitas Hasanuddin
- 1.3.2.2 Untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja melalui stres kerja menggunakan kuesioner pada dosen perempuan di Universitas Hasanuddin
- 1.3.2.3 Untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung konflik keluarga-pekerjaan terhadap kinerja melalui stres kerja menggunakan kuesioner pada dosen perempuan di Universitas Hasanuddin
- 1.3.2.4 Untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja menggunakan *cocorometer* pada dosen wanita di Universitas Hasanuddin
- 1.3.2.5 Untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja melalui stres kerja menggunakan *cocorometer* pada dosen wanita di Universitas Hasanuddin
- 1.3.2.6 Untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung konflik keluarga-pekerjaan terhadap terhadap kinerja melalui stres kerja menggunakan *cocorometer* pada dosen wanita di Universitas Hasanuddin

1.3.3 Manfaat Penelitian

1.3.3.1 Manfaat Teoritis

- 1.3.3.1.1 Berguna sebagai referensi bagi kemajuan ilmu keselamatan dan kesehatan kerja, jika menyangkut dampak beban kerja, berbagai konflik, dan stres kerja terhadap kinerja dosen perempuan

- 1.3.3.1.2 Diharapkan dapat memberikan wawasan pentingnya memperhatikan beban kerja, peran konflik ganda, stres kerja dan kinerja pada pekerja atau dosen wanita di universitas.
- 1.3.3.2 Manfaat Praktis
 - 1.3.3.2.1 Bagi pemerintah dan afiliasinya, diperlukan masukan untuk membantu pemerintah dan organisasi terkait khususnya Departemen Pendidikan dan universitas atau perguruan tinggi guna meminimalkan dampak beban kerja dan konflik antar peran, yang dapat mengganggu kinerja dosen wanita perempuan di universitas.
 - 1.3.3.2.2 Bagi institusi pendidikan, sebagai landasan untuk kajian lebih lanjut mengenai dampak beban kerja, konflik, dan stres kerja terhadap kinerja dosen perempuan di universitas.
 - 1.3.3.2.3 Bagi Peneliti, untuk memberikan sarana penerapan informasi tentang keselamatan dan kesehatan kerja, serta untuk memperluas pemahaman tentang dampak beban kerja, konflik peran ganda, dan stres kerja terhadap kinerja dosen wanita di perguruan tinggi dan universitas.

1.4 Tinjauan Pustaka

1.4.1 Tinjauan Umum Konflik

1.4.1.1 Pengertian Konflik

Konflik dapat terjadi oleh siapa pun dan di mana pun. Latar belakang munculnya konflik biasanya disebabkan oleh perbedaan identitas yang dibawa masing-masing individu dalam suatu interaksi sosial. Secara kodrati manusia adalah makhluk individual sehingga masing-masing memiliki sifat, temperamen, atau kepribadian yang berbeda satu dengan lainnya. Perbedaan individu lainnya adalah sikap, perilaku, keterampilan, pengetahuan, kecerdasan, adat istiadat, keyakinan, fisik, keinginan, harapan, masalah, dan lain-lain. Dengan munculnya perbedaan individual yang dibawa ke dalam interaksi sosial maka situasi konflik yang terjadi dapat disebut sebagai situasi yang wajar dalam kehidupan masyarakat atau organisasi. Dengan demikian, tidak akan ada suatu masyarakat atau organisasi di mana pun yang tidak pernah mengalami konflik, baik di antara anggotanya atau dengan masyarakat luar (Ekawarna, 2016)

Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua 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; dalam Anuari dan Prasetya, 2017).

Menurut Robbins terdapat tiga pandangan tentang konflik yaitu pandangan tradisional, pandangan hubungan manusia, dan pandangan interaksionis (Robbins, 2005). Menurut pandangan tradisional, konflik dianggap sebagai sesuatu yang negatif dan disamakan dengan istilah yang berkaitan dengan kejahatan (*violence*), pengrusakan (*destruction*), dan ketidakrasionalan (*irrationality*). Dalam arti ini, konflik harus dihindarkan. Pandangan hubungan manusia menganggap bahwa konflik merupakan sesuatu yang muncul secara alamiah dalam semua kelompok dan organisasi. Pandangan ini menyarankan untuk menerima konflik. Sementara menurut pandangan interaksionis, konflik penting keberadaannya dan harus ditumbuhkan karena jika organisasi terdiri atas para anggota yang selalu kooperatif, damai, dan tenang hanya akan membawa ke arah apatis, anti perubahan, dan jauh dari inovasi (Muslim, 2020)

Pengelolaan konflik pada hakekatnya bertujuan meningkatkan kinerja kerja dan memperbaiki iklim organisasi yang tidak sehat. Owens (1995) dalam (Muslim, 2020) mengemukakan bahwa tujuan utama dari setiap pendekatan dalam pengelolaan konflik adalah untuk menghilangkan atau mengurangi dan untuk memperbaiki permusuhan yang timbul dari konflik. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengelolaan konflik yaitu ciri umum pihak-pihak yang berkonflik, hubungan pihak-pihak yang berkonflik sebelum terjadi konflik, sifat masalah yang menimbulkan konflik, lingkungan sosial di mana konflik terjadi, kepentingan pihak-pihak yang berkonflik, strategi yang biasa digunakan oleh pihak-pihak yang berkonflik, dan konsekuensi konflik terhadap yang berkonflik dan terhadap pihak lain (Soetopo, 2010).

1.4.1.2 Pengertian Peran Ganda pada Wanita

Peran didefinisikan sebagai gambaran perilaku dalam melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya. Kedudukan dan peran perempuan dipengaruhi oleh perubahan sosial yang terbentuk melalui sistem sosial dan budaya di masyarakat. Perubahan sosial diartikan sebagai pergeseran sikap dan perilaku dari faktor-faktor ekologis dan demografis yang mengubah kehidupan masyarakat dari kondisi tradisional menuju masyarakat modern. Salah satu perubahan sosial di masyarakat adalah pergeseran peran perempuan melalui faktor-faktor sosial dan budaya yang berorientasi gender (Johnson & Johnson, 2000 dalam Affrida, 2017).

Peran ganda disebut dengan konsep dualisme cultural yaitu adanya konsep domestik sphere (lingkungan domestik) dan

publik sphere (lingkungan publik) (Michele & Louise, 1974). Dalam penelitian ini, peran ganda ditinjau berdasarkan peran perempuan sebagai mahasiswa, peran sebagai istri dan ibu rumah tangga, dan peran perempuan sebagai wanita karir. Secara etimologi, konflik berasal dari bahasa latin yaitu *configere*. Konflik sebagai suatu hal alami dan normal yang muncul karena perbedaan persepsi, tujuan atau nilai (Scannell, 2010). Konflik peran ganda merupakan konflik yang muncul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari peran ganda (Greenhouse & Beutell, 1985). Bentuk-bentuk konflik peran meliputi: (1) *Time based conflict*, konflik peran karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran dapat mengurangi waktu untuk memenuhi kebutuhan peran lainnya; (2) *Strain based conflict*, konflik peran karena adanya tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya; (3) *Behaviour based conflict*, konflik peran karena adanya ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan tujuan yang diinginkan dari peran ganda tersebut (Greenhaus & Beutell, 1985 dalam Affrida, 2017)

1.4.1.3 Pengertian Konflik Peran Ganda pada Wanita

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 peran dari keluarga (Greenhaus dan Beutell 1985; dalam Sari, 2016). Definisi lainnya menjelaskan bahwa konflik peran ganda sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, di mana di satu sisi ia 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 (Frone, Russell dan Cooper, 1992; dalam Rahmadita, 2013). Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda (Greenhaus dan Beutell, 1985; dalam Maherani, 2012), yaitu : (1) Permintaan waktu akan satu peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain. (2) Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu. (3) Kecemasan dan Stres yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya. (4) Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Konflik peran ganda berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria. Hal ini berhubungan dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung-jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. Meskipun konflik peran ganda Konflik Peran Ganda dan Keberfungsian Keluarga pada Ibu yang Bekerja disadari merupakan masalah bagi pria

maupun wanita, masalah tersebut tetap saja memberikan tanggung jawab tambahan bagi wanita yang memiliki keluarga dan bekerja. Seorang wanita profesional yang telah menikah dan memiliki status karir yang sama dengan suaminya, tetap menghadapi pola tradisional yang tidak seimbang dalam tugas menjaga anak dan pekerjaan rumah tangga sehari-hari. Sehubungan dengan peran tradisional tersebut, sumber utama konflik peran ganda yang dihadapi oleh wanita bekerja pada umumnya adalah usahanya dalam membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarganya (Akbar dan Kartika, 2016).

Konflik peran ganda memberikan dampak terhadap kinerja karyawan melalui penurunan kinerja karyawan yang kemudian dapat berakibat pada keinginan karyawan untuk keluar (resign), meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasional karyawan. Karyawan 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 (*work conflict family*), beberapa ahli menggunakan dua dimensi dalam menganalisis konflik peran ganda (*work conflict family*), antara keluarga dan pekerjaan (Tjokro dan Asthenu, 2017).

1.4.1.4 Bentuk Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) dalam (Rahmayati, 2020) konflik peran ganda memiliki sifat yang *bidirectional* dan multidimensi. Adapun *bidirectional* yang dimaksud terdiri dari :

1.4.1.4.1 Konflik pekerjaan terhadap keluarga

Yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan mengganggu, tanggung jawab terhadap keluarga. Konflik Pekerjaan-Keluarga merupakan salah satu bentuk konflik peran saat seseorang tidak dapat menyetarakan beberapa hal antara kewajiban untuk melaksanakan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Konflik ini terjadi karena tanggung jawab pada pekerjaan yang dimiliki diluar rumah membuat tanggung jawab seseorang terhadap keluarganya terganggu. Konflik pekerjaan-keluarga biasanya diakibatkan permintaan, ketegangan dan waktu yang disebabkan pekerjaan mengganggu peran seseorang dalam keluarganya (Akbar 2018). Beberapa indikator konflik pekerjaan-keluarga yaitu kurangnya kebersamaan bersama keluarga, tuntutan tugas, adanya tekanan kerja, terlalu sibuk dengan urusan pekerjaan dan konflik terkait komitmen ataupun

tanggung jawab yang ada di keluarga (Aliffia *et al.*, 2022)

1.4.1.4.2 Konflik keluarga terhadap pekerjaan

Yaitu konflik yang muncul karena tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan. Konflik keluarga-pekerjaan merupakan bentuk konflik peran yang terjadi karena tanggung jawab seseorang dalam keluarga mengganggu penyelesaian tugas ataupun tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Konflik keluarga-pekerjaan biasanya diakibatkan permintaan, ketegangan dan waktu yang disebabkan keluarga mengganggu peran seseorang dalam pekerjaannya (Akbar, 2018). Beberapa indikator konflik keluarga-pekerjaan diantaranya adalah tekanan sebagai orang tua, kurangnya keterlibatan orang tua, tuntutan pernikahan, keterlibatan istri atau suami yang kurang dan campur tangan pekerjaan (Aliffia *et al.*, 2022)

Adapun multidimensi dari konflik peran ganda muncul dari masing-masing *direction* dimana antara keduanya baik itu konflik pekerjaan terhadap keluarga maupun konflik keluarga terhadap pekerjaan masing-masing memiliki 3 dimensi yaitu:

1.4.1.4.1 Konflik berdasarkan waktu

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya. Bentuk konflik ini secara positif berkaitan dengan jumlah jam kerja, waktu lembur, tingkat kehadiran, ketidakteraturan shift, dan kontrol jadwal kerja

1.4.1.4.2 Konflik berdasarkan tekanan

Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. Dimana gejala tekanan seperti ketegangan, kecemasan, kelelahan, karakter peran kerja, kehadiran anak baru, ketersediaan sosial/dukungan dari anggota keluarga.

1.4.1.4.3 Konflik Berdasarkan Perilaku

Bentuk terakhir dari konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik berdasarkan perilaku dimana pola-pola tertentu dalam peran perilaku tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lainnya.

1.4.1.5 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Peran Ganda

Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda (Korabik, 2008), antara lain:

- 1.4.1.5.1 *Time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
- 1.4.1.5.2 *Family size* dan *support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
- 1.4.1.5.3 Kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
- 1.4.1.5.4 *Marital and life satisfaction*, ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
- 1.4.1.5.5 *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.
- 1.4.1.5.6 Bantuan pengasuh anak, adanya pengasuh anak dapat meringankan konflik peran yang dialami wanita bekerja

1.4.2 Tinjauan Umum Dosen

Penelitian Barnett & Bruch (dalam Fitri, 2000) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan seorang perempuan berhubungan secara signifikan dengan tinggirendahnya konflik peran ganda pada perempuan yang bekerja. Hal ini disebabkan karena adanya standar yang kaku pada perempuan yang berpendidikan tinggi sebagai isteri atau ibu, selain karena adanya tuntutan kerja yang lebih tinggi. Menurut Lidz (dalam Fitri, 2000) perempuan yang berpendidikan tinggi mengalami konflik peran ganda berupa dilema antara gambaran diri yang memiliki kemampuan dan kesempatan dengan harapan dari lingkungan sosialnya yang berorientasi pada sifat femininnya sebagai isteri atau ibu dalam rumah tangga. Hasil penelitian Thanacoody, Bartram, & Barker (dalam Trastika, 2010) melaporkan bahwa perempuan yang bekerja sebagai akademisi (dosen dan guru), di negara Australia dan Mauritania berdampak pada kehidupan keluarga, mereka sering mengorbankan saat penting untuk keluarganya seperti mendatangi acara anak mereka di sekolah dan mengorbankan kehidupan sosialnya.

Dosen merupakan komponen yang penting dalam menuju perguruan tinggi yang berkualitas. Sebagaimana pendapat (Ramli & Jalinus 2013) yang menyatakan bahwa keberadaan pendidik yang bermutu merupakan syarat mutlak hadirnya system dan praktik pendidikan yang bermutu. Hal ini selaras dengan tujuan utama perguruan tinggi adalah mencetak sumber daya manusia yang berkualitas di jenjang Pendidikan tinggi. Aktivitas utama lembaga ini dalam rangka mencetak sumber daya manusia yang berkualitas baik melalui proses pembelajaran. Undang-undang

Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Depdiknas, 2005) menyatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Demikian luas dan kompleksnya tugas seorang dosen maka untuk menjadi dosen, seseorang harus memiliki kemampuan yang tinggi sesuai dengan

Batasan tersebut. Di sinilah letak pentingnya peran seorang dosen dalam sebuah institusi perguruan tinggi (Retnowati *et al.*, 2019).

Secara umum “dosen” tergolong sebagai “pendidik”. Menurut UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dalam pasal 39 (2) mengatakan bahwa “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.” Dalam pasal 40 (2) ditambahkan bahwa pendidik berkewajiban.

- 1.4.2.1 Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis;
- 1.4.2.2 Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan;
- 1.4.2.3 Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

(Adiawaty, 2020) menyatakan ruang Lingkup Kerja Dosen meliputi bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian/pelayanan pada masyarakat, tetapi dosen juga dapat terlibat dalam pengembangan akademik dan profesi, serta berpartisipasi dalam tata pamong institusi. Dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi, dosen mempunyai peran sebagai:

- 1.4.2.1 Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis;
- 1.4.2.2 Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan;
- 1.4.2.3 Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

1.4.3 Tinjauan Umum Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis (Dhania, 2010 dalam Ali *et al.*, 2022). Beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja. Zaki dan Marzolina (2016) dalam (Ali *et al.*, 2022) mengenai beban kerja sebagai perbandingan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berarti jika karyawan

memiliki kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan memunculkan rasa bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih.

Beban kerja dosen merupakan sejumlah pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan perguruan tinggi kepada dosen untuk melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi dan atau tugas tambahan dalam masa tertentu yang diukur dalam satuan kredit semester/sks meliputi (1) bidang pendidikan, (2) bidang penelitian dan pengembangan ilmu, (3) bidang pengabdian kepada masyarakat, (4) penunjang tridharma perguruan tinggi. Beban kerja dosen sendiri secara ideal dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi paling sedikit 12 SKS dan paling banyak 16 SKS pada tiap semester sesuai kualifikasi akademiknya (Permana, 2020)

(Hamzah, 2015) menyatakan bahwa beban kerja merupakan jumlah rata-rata kegiatan kerja pada waktu tertentu, yang terdiri dari beban kerja fisik, beban kerja psikologis serta waktu kerja.

- 1.4.3.1 Aspek fisik. Beban kerja ditentukan berdasarkan jumlah pasien yang harus dirawat dan banyaknya perawat yang bertugas dalam suatu unit atau ruangan. Tingkatan tergantungnya pasien diklasifikasikan menjadi tiga tingkat yaitu tingkatan tergantung minimal/ringan, tingkatan tergantung parsial atau sebagian, dan pasien dengan tingkatan tergantung penuh/total.
- 1.4.3.2 Aspek psikologis Aspek mental/psikologis dihitung berdasarkan hubungan antar individu, dengan perawat serta dengan kepala ruangan dan juga berhubungan antara perawat dengan pasien, yang berpengaruh pada kinerja dan tingkat produktif perawat.
- 1.4.3.3 Aspek waktu kerja. Waktu kerja produktif yaitu banyaknya jam kerja produktif dapat dipergunakan perawat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan uraian tugas dan waktu melaksanakan tugas tambahan yang tidak termasuk dalam tugas pokoknya.

1.4.4 Tinjauan Umum Stres Kerja

1.4.4.1 Pengertian Stres

Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat: kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (*tedium*), Stres jiwa (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi (Kaswan, 2015). Pemimpin kemungkinan tidak memperhatikan ketika karyawan mengalami stress dengan tingkat stress yang rendah sampai menengah. Alasannya adalah stress dengan tingkat seperti itu bisa bersifat fungsional dan membawa kinerja karyawan yang lebih

tinggi. Akan tetapi tingkat stress yang tinggi, bahkan tingkat stress yang rendah tetapi berlangsung lama, dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga perlu tindakan dari manajemen. Meskipun jumlah stress yang terbatas bisa bermanfaat bagi kinerja karyawan, tetapi jangan berharap seperti itu. Tingkat stress yang rendah dipersepsi karyawan sebagai sesuatu yang tidak dikehendaki (Gustu Yuli Asih dkk 2018).

Terdapat beberapa pengertian stres menurut para ahli (Rosaputri,2012), diantaranya yaitu:

- 1.4.4.1.1 Kreitner dan Kinicki (2005), stres adalah suatu respons yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang.
- 1.4.4.1.2 Luthans (2006), mendefinisikan stres sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi.
- 1.4.4.1.3 Ivancevich *et al.* (2007), stres adalah suatu respons adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang.
- 1.4.4.1.4 Robbins (2008), mengatakan bahwa stres adalah sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

1.4.4.2 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan ketegangan sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang tinggi dan tidak dapat dikendalikan oleh karyawan sehingga mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan kerja yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan kemudian dapat menurunkan kinerjanya (Handoko, 2008). Penjelasan lainnya seperti yang dikemukakan (Mangkunegara, 2008), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Definisi lainnya menjelaskan stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu (Burhanuddin, Sjahruddin and Mus, 2018).

1.4.4.3 Jenis-Jenis dan Sumber Stres Kerja

Berney dan Selye (Dewi, 2012) mengungkapkan ada empat jenis stres:

1.4.4.3.1 *Eustres (good stres)*

Merupakan stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya Seperti: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.

1.4.4.3.2 *Distres*

Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

1.4.4.3.3 *Hyperstress*

Yaitu stress yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stress ini tetap saja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Contoh adalah stres akibat serangan teroris.

1.4.4.3.4 *Hypostress*

Merupakan stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin. Sumber-sumber Pembangkit Stres (*Stresor*)

1.4.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2015) dalam (Adiawaty, 2020) yaitu:

1.4.4.4.1 Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

1.4.4.4.2 Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

1.4.4.4.3 Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

- 1.4.4.4.4 Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 1.4.4.4.5 Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Seseorang dapat merasakan stres fisik disebabkan oleh aktivitas monoton, tidak cukup tidur, pola makan yang tidak teratur atau efek dari suatu penyakit. Stres juga bisa bersifat mental seperti ketika mengalami kekhawatiran akan kondisi ekonomi, gangguan kesehatan pada orang yang dicintai, pensiun, atau mengalami peristiwa yang emosional seperti kematian pasangan atau dipecat dari pekerjaan (Saleh, 2020). Beberapa sumber stres yang paling umum antara lain.

- 1.4.4.4.1 *Survival Stress*, stres ini merupakan stres yang biasa dikenal dengan *fight of flight*, yakni ketika anda takut sesuatu secara fisik dapat melukai anda, dimana tubuh secara alami merespons dengan tekanan energi sehingga anda akan lebih mampu bertahan dari situasi berbahaya (*fight*) atau melarikan diri bersama-sama (*flight*).
- 1.4.4.4.2 Stres Internal, merupakan salah satu jenis stres yang paling penting untuk dipahami dan dikelola. Stres ini sering terjadi ketika kita khawatir tentang hal-hal yang tidak dapat kita kendalikan atau menempatkan diri kita dalam situasi yang kita tahu akan membuat kita stres.
- 1.4.4.4.3 Stres Lingkungan, merupakan respons terhadap hal-hal di sekitar kita yang menyebabkan stres, seperti kebisingan, keramaian, dan tekanan dari pekerjaan atau keluarga.
- 1.4.4.4.4 Kelelahan dan terlalu banyak pekerjaan, stres semacam ini menumpuk dalam waktu yang lama dan dapat berdampak buruk pada tubuh. Ini juga dapat disebabkan oleh tidak mengetahui bagaimana mengatur waktu dengan baik atau bagaimana meluangkan waktu untuk istirahat

1.4.5 Tinjauan Umum Kinerja

1.4.5.1 Pengertian Kinerja Pekerja

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya (Mangkunegara,2009). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011), kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas mengenai istilah dan definisi dari sebuah kinerja maka dapat kita simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja (Akbar, 2018).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Kusriyanto, dalam (Mangkunegara, 2005), mendefenisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Faustino Cadosa Gomes dalam (Mangkunegara, 2005), mengatakan bahwa defenisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan (Lestary, 2017).

Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan proses belajar mengajar di perguruan tinggi. Prawirosentono dalam (Adiawaty, 2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa apabila kinerja dosen baik, maka kinerja perguruan tinggi juga akan menjadi baik. Dalam kinerja tidak hanya hasil akhir dari sebuah

pekerjaan, tapi bagaimana tahapan selama proses pekerjaan berlangsung apakah berjalan dengan baik sesuai dengan tujuanyang diharapkan. Kinerja dosen merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan kualitas pembelajaran. Kinerja dosen adalah unjuk kerja yang ditunjukkan oleh dosen, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang diukur berdasarkan kedisiplinan, kerja sama, ketaatan, kehadiran, kompetensi profesional, dan kuantitas kerja (Adiawaty, 2020).

Bagi institusi kinerja dosen secara keseluruhan sangat mempengaruhi terhadap banyak bidang, tidak terkecuali akreditasi dan mutu penyelenggaraan pendidikan. Bahkan, dalam konteks yang luas, dapat menimbulkan citra positif di tengah-tengah masyarakat. Misalnya, baiknya kinerja pengajaran dosen dapat mempengaruhi emosi peserta didik, secara tidak langsung para mahasiswa akan menjadi media promosi yang baik bagi institusi pendidikan. Oleh karenanya syarat mutlak seseorang menjadi seorang dosen adalah memiliki ilmu pengetahuan yang matang dan berjiwa pendidik (disebut juga dengan kompeten (Suherman, dkk., 2019)

1.4.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Desi Kristanti dan Ria Lestari (2019) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1.4.5.2.1 Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

1.4.5.2.2 Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

1.4.5.2.3 Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

1.4.5.2.4 Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Siamjuntak dalam Widodo (2015:132) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh :

- 1.4.5.2.1 Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai
- 1.4.5.2.2 Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
- 1.4.5.2.3 Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

1.4.5.3 Penilaian Kinerja Pekerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut (Dharma,2001:150 dalam (Wartono, 2018) adalah sebagai berikut :

- 1.4.5.3.1 Kedisiplinan, penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan kepadanya.
- 1.4.5.3.2 Kreatifitas, penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu berat
- 1.4.5.3.3 Pertanggung jawaban, apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi dan penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.
- 1.4.5.3.4 Pengembangan, jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan

pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan atau bantuan lainnya.

Indikator yang digunakan Setiawan dan Kartika dalam Dewanta (2018) dalam menilai kinerja sebagai berikut :

- 1.4.5.3.1 Ketepatan penyelesaian tugas, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat.
- 1.4.5.3.2 Kesesuaian jam kerja, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku dperusahaan.
- 1.4.5.3.3 Tingkat kehadiran, laryawan sanggup bekerjadalam waktu yang sudah ditentukan.
- 1.4.5.3.4 Kerjasama antar karyawan, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Penilaian kinerja dosen erat kaitannya dengan pemberian *reward and punishment*, namun memang tidak mudah dalam pelaksanaannya. Sebagaimana hasil penelitian Basuki (2004, p.104) yang menyatakan bahwa tidak mudah mengintegrasikan antara penilaian kinerja dosen dengan *reward and punishment system*. Selanjutnya Dengan demikian perlu adanya sistem penilaian kinerja dosen yang komprehensif. Kegiatan yang harus dilakukan adalah evaluasi kinerja dosen bukan hanya sekedar penilaian kinerja dosen. Hal ini perlu ditegaskan agar hasil penilaian kinerja dosen tidak hanya digunakan untuk mendeskripsikan Kinerja masing-masing Dosen tetapi juga digunakan untuk pembinaan kinerja dosen secara menyeluruh dan berkesinambungan (Retnowati *et al.*, 2019).

Menurut Bernardin dan Russel dalam (Lestary, 2017) menyebutkan bahwa terdapat enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- 1.4.5.3.1 *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 1.4.5.3.2 *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- 1.4.5.3.3 *Cost Effectiveness*, merupakan tingkat sejauh sekunder dilakukan studi pustaka dengan mencari mana penggunaan sumber daya organisasi landasan teori yang relevan terhadap penelitian (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi

atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

1.4.5.3.4 *Need for Supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

1.4.6 Tinjauan Umum Hubungan antar Variabel

1.4.6.1 Hubungan variabel beban kerja terhadap stres kerja

Faktor penyebab stres yang bersumber dari tekanan psikologis tersebut, rentannya kondisi perawat terhadap stres kerja dapat juga disebabkan oleh beberapa faktor yang bersumber pada pekerjaan itu sendiri, faktor yang bersumber dari organisasi tempat bekerja dan faktor eksternal di luar pekerjaan seperti lingkungan, keluarga, peristiwa krisis dalam kehidupan dan lain-lain (Grenserg, 2002). Salah satu faktor yang bersumber pada pekerjaan diantaranya beban kerja. Beban kerja adalah semua pekerjaan yang ditanggung oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya (Sari, 2020)

1.4.6.2 Hubungan variabel beban kerja terhadap kinerja

Selain stress kerja, beban kerja yang diberikan kepada pegawai atau karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Beban yang diberikan suatu organisasi kepada karyawannya terbagi menjadi beban kerja sesuai yang sesuai dengan standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan akan berdampak pada organisasi tersebut. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya in-efisiensi kerja (Sofiana, Wahyuarini and Noviena, 2020).

1.4.6.3 Hubungan variabel konflik peran ganda terhadap stres kerja pada dosen

Hubungan Variabel Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja Konflik peran ganda merupakan suatu bentuk tekanan dari pekerjaan dan keluarga yang berkaitan dengan kejadian stres kerja. Dalam hal ini, saat seseorang menghabiskan waktu yang lebih untuk memenuhi salah satu peran maka mereka bisa kekurangan waktu untuk peran yang lainnya. Beberapa faktor penyebab konflik peran ganda yaitu melaksanakan dua peran yang berbeda dalam waktu yang sama, terlalu lelah melakukan salah satu peran sehingga sulit untuk melakukan peran lainnya, dan terlalu fokus melakukan satu peran sehingga meninggalkan peran lainnya (Shabani MG, etc 2019) Semakin tinggi tingkat konflik peran ganda seseorang, maka akan semakin tinggi pula

tingkat stres yang dialami orang tersebut. Begitupula sebaliknya, semakin rendah tingkat konflik peran gandaseseorang, maka akan semakin rendah pula stres yang dialami (Azkiyati N, 2018).

Selain beban kerja sebagai dosen dan beban mengurus keluarga, stres juga dipicu oleh konflik peran ganda yang dialami. Tidak jarang dalam melaksanakan pekerjaan sebagai dosen mereka mengalami konflik-konflik baik dengan atasan, rekan kerja, maupun dengan mahasiswa. Sikap diremehkan rekan kerja, dan perlakuan-perlakuan yang tidak disenangi sangat sering memicu konflik di dalam menjalani profesi mereka sebagai dosen. Dalam rumah tangga juga tak jarang mereka mengalami konflik dengan anggota keluarganya. Konflik dengan suami, dan konflik dengan anak-anak cukup tinggi memicu bertambahnya stres (Mayasari, 2020).

1.4.6.4 Hubungan variable konflik peran ganda terhadap kinerja Dosen

Konflik peran ganda akan timbul ketika individu mengalami kesulitan untuk memenuhi tuntutan beberapa peran sekaligus karena pemenuhan satu peran dapat mengakibatkan tidak terpenuhinya tuntutan peranyang lain. Pada tingkat ekstrim, hal ini dapat berupa situasi- situasi dimana dua atau lebih ekspektasi peran yang ada ternyata saling bertentangan. Konflik peran ganda yang terjadi pada dosen wanita dapat mengganggu efektivitas pembelajaran di perguruan tinggi. Hal ini dikarenakan dengan adanya konflik peran ganda, pemenuhan tuntutan tugas dan fungsi dosen akan terganggu sehingga dosen tersebut akan tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya, misalnya performa kinerja yang menurun, tugas yang terbengkalai, dan kurangnya optimalisasi diri dalam pencapaian karir. Konflik peran ganda biasanya akan menimbulkan stres pada individu dan pada beberapa penelitian, konflik peran ganda ini akan mempengaruhi sikap individu di tempat kerja dan terhadap pekerjaannya (Al Shofa & Kristiana, 2015).

1.4.1.5 Hubungan Stres kerja terhadap kinerja Dosen

Hubungan antara stress dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik (inverted U). Pada tingkat stress yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena understimulation. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan mencipatakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada

kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stress yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampi lagi mengatasi tugas yang terlalu berat (Wartono, 2018).

1.4.1.6 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja

Faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. ahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dimana beban kerja akan menimbulkan kesalahan yang dapat muncul akibat adanya ketidakmampuan mengatasi tuntutan dalam bekerja. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja bukan hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, beban kerja juga bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi oleh stres kerja. Beban kerja berlebihan yang pada individu dapat menimbulkan stres dalam pekerjaannya. Karena setiap individu memiliki kapasitas kerja yang terbatas dan butuh waktu istirahat yang cukup (Mahfudz, 2017).

1.4.1.7 Hubungan Konflik Peran ganda terhadap Kinerja melalui Stres kerja

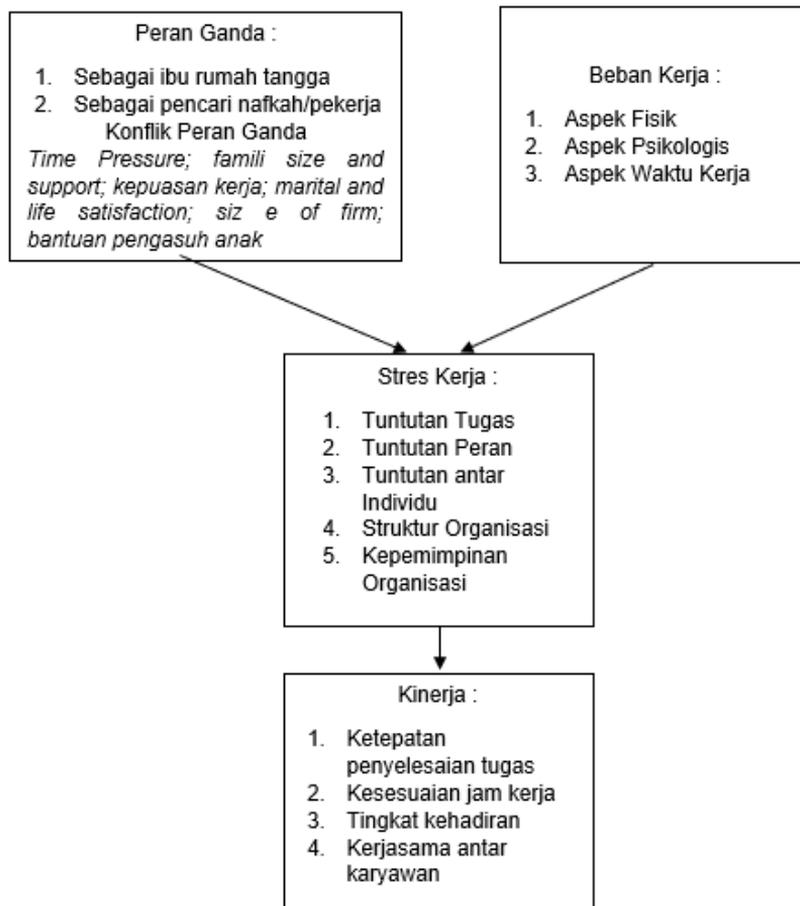
Konflik pekerjaan keluarga yang memuncak berpengaruh pada penurunan fisik dan kejiwaan pada pekerja. Adanya pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stress, yaitu keadaan yang akan dialami dan tentunya tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik secara fisik maupun mental (George and Zakkariya 2018; Glazer 2021). Stress kerja ini berdampak buruk dan berpengaruh terhadap kinerja individu serta berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan (R. Li, Wang, and Huang 2018; Rajan and David 2019). Dalam (B. & W. N. Triatmanto, 2023).

Konflik peran ganda sering timbul karena pekerja yang memiliki jam kerja tidak fleksibel, tidak teratur, jam kerja yang panjang, serta beban kerja yang tinggi, stress pekerjaan yang dialami, konflik personal ditempat kerja, perjalanan dinas, perubahan karir, atau atasan oraganisasi yang tidak supportif dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tanggung jawab terhadap keluarga (Nabila et al., 2019). Keadaan ini dapat mengganggu pikiran ataupun mental karyawan saat bekerja pada puncaknya, dapat menimbulkan stresskerja pada karyawan. Dengan kata lain, tuntutan yang datang dari pekerjaan dan

keluarga melebihi kapasitas yang dimiliki karyawan tersebut dapat meningkatkan ketegangan stres dalam bekerja. Kinerja merupakan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik atau tidak. Jika karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik berarti karyawan merasa puas dengan pekerjaannya (Susilo & Wahyudin, 2020). Sebaliknya, jika karyawan memiliki kinerja yang buruk mereka tidak puas dengan pekerjaannya (Sari, Farha and Sanjaya, 2021)

1.4.2 Kerangka Teori

Kerangka teori digunakan untuk menunjukkan arah bagi suatu penelitian agar penelitian dapat berjalan pada ruang lingkup yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, faktor yang menjadi variabel penelitian adalah konflik peran ganda, stress kerja dan kinerja. Adapun kerangka teori berdasarkan uraian tersebut, sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Kerangka Teori