



## **PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN WANITA SE PTKIN PROVINSI JAMBI**

**Seprianto<sup>1\*</sup>, Daflaini<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, IAIN Kerinci, Jambi, Indonesia.

\*Email korespondensi : [seprianto.01@gmail.com](mailto:seprianto.01@gmail.com)<sup>1</sup>

Diterima September 2024; Disetujui Desember 2024; Dipublikasi 31 Januari 2025

**Abstract:** *This study aims to determine whether there is an influence of Work Family conflict and work stress on the performance of lecturers at State Islamic Institute of Kerinci and State Islamic University of Sulthan Thaha Saefuddin Jambi. The sample of this study were female lecturers at the Faculty of Education and Teacher Training at State Islamic Institute of Kerinci and State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi which consisted of 98 lectures, and this was used total sampling technique. The data collection techniques used a questionnaire. Then, the Data was analysed by using SPSS 21 program which used multiple linear analysis. The results of this study showed that (1) there is a positive and significant influence between Work Family conflict on the performance of female lecturers at State Islamic Institute of Kerinci and State Islamic University of Sulthan Thaha Saefuddin Jambi with a significance value of 0.000 < 0.05, (3) there is a Work Family conflict and work stress has a positive and significant influence on the performance of female lecturers at State Islamic Institute of Kerinci and State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi with a significance value of 0.000 < 0.05.*

**Keywords :** *Work Family Conflict, Work Stres, Lecture Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menilai apakah adanya dampak dari konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja dosen di IAIN Kerinci dan UIN STS Jambi. Responden dalam penelitian ini adalah dosen wanita di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Kerinci dan UIN STS Jambi, yang berjumlah 98 orang, dipilih dengan menggunakan metode total sampling. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket. Data kemudian diolah menggunakan program SPSS 21, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) konflik peran ganda memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen wanita IAIN Kerinci dan UIN STS Jambi, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ ; (2) tidak ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja dosen wanita IAIN Kerinci dan UIN STS Jambi, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,203 > 0,05$ ; dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja dosen wanita IAIN Kerinci dan UIN STS Jambi, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja dosen wanita IAIN Kerinci dan UIN STS Jambi sebesar 47,6%.

**Kata kunci :** *Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Kinerja*

### **PENDAHULUAN**

Lembaga pendidikan merupakan tempat untuk membentuk individu dan mengarahkannya ke masa depan yang lebih baik. Setiap individu yang berpartisipasi di dalamnya akan mengalami transformasi dan.

pertumbuhan sesuai dengan karakteristik dan identitas lembaga tersebut. Institusi pendidikan yang dimaksud melibatkan keluarga, sekolah, dan masyarakat, yang memiliki peran strategis sebagai pusat kegiatan pendidikan untuk menggali serta memajukan potensi anak dalam aspek individual, sosial, dan religius (Arif, 2018)

Dengan merebaknya fenomena globalisasi, perhatian terhadap pendidikan wanita semakin meningkat. Tidak jarang kita menyaksikan kecerdasan wanita yang melebihi laki-laki. Selain mendapat dukungan dari pendidikan, saat ini perempuan telah mengembangkan kesadaran dan kemandirian diri. Mereka mulai bersaing sejajar dengan laki-laki, dan ketika memasuki dunia kerja, wanita hampir tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan laki-laki (Fahmi, 2013); Sesuai dengan peran seorang wanita dalam lingkup rumah tangga sebagai individu yang turut berkontribusi dalam pembentukan generasi berkualitas, hal ini diharapkan dapat membawa kemajuan bagi negara serta perkembangan pendidikan nasional. Dosen memiliki peran sentral dalam struktur pendidikan tinggi di Indonesia. Tugas, fungsi, dan tanggung jawab mereka memiliki signifikansi besar dalam mencapai tujuan nasional dalam bidang pendidikan, yaitu mengembangkan kecerdasan masyarakat dan meningkatkan mutu sumber daya manusia Indonesia. Sumber daya manusia yang dimaksud mencakup aspek-aspek seperti ketakwaan, moralitas yang baik, penguasaan pengetahuan, teknologi, dan seni. Semua ini bertujuan untuk menciptakan masyarakat Indonesia yang berkembang, adil, sejahtera, dan beradab.

Keterlibatan wanita dalam sektor pendidikan saat ini tidak hanya mencari kesetaraan hak, tetapi juga menyatakan signifikansinya dalam pembangunan masyarakat Indonesia. Partisipasi wanita melibatkan peran tradisional dan transisi. Peran tradisional atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu, dan pengelola rumah tangga. Sementara itu, peran transisi melibatkan persepsi wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat, dan aktor pembangunan. Sebagai tenaga kerja, perempuan aktif dalam kegiatan ekonomi, mencari nafkah sesuai dengan tingkat pendidikan dan lapangan pekerjaan yang tersedia. Keinginan wanita untuk bekerja membawa implikasi yang beragam, seperti retaknya ikatan keluarga, peningkatan kenakalan remaja, dan dampak lainnya. (Putrianti; 2007)

Namun, mengemban dua peran sekaligus, baik sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga, merupakan tantangan yang tidak ringan. Wanita yang menjadi dosen, sudah menikah, dan memiliki anak, harus menghadapi beban peran dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan wanita yang masih single. Tugas ganda ini dihadapi oleh wanita tersebut karena selain berperan dalam lingkup keluarga, mereka juga memiliki peran yang signifikan dalam karir mereka. Konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga menjelaskan terjadinya ketegangan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah dan kehidupan keluarga.

Dosen yang kesulitan membagi atau mengatur waktu dengan seimbang antara keluarga dan pekerjaan dapat menyebabkan konflik, yang dapat mencakup konflik keluarga dan konflik pekerjaan, seringkali disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan. Perempuan diharapkan untuk menjadi pengurus keluarga yang baik, namun di sisi lain, sebagai seorang dosen yang berkualitas, mereka juga diharapkan untuk bekerja sesuai dengan standar pendidikan dengan menunjukkan kinerja yang optimal. Wanita

dalam peran ganda ini terbagi antara perannya sebagai ibu rumah tangga, yang kadang-kadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi dalam pekerjaannya. (Rosita; 2014)

Keadaan seperti tersebut sering kali memicu timbulnya konflik di lingkungan perusahaan. Jika tidak ditangani dengan serius, dampaknya dapat signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Salah satu akibatnya adalah menurunnya kinerja secara keseluruhan, yang berpotensi mempengaruhi produktivitas organisasi. Namun, tidak hanya itu, ketidakpenanganan konflik dengan cara yang tepat dan bijaksana juga bisa langsung berdampak pada kesejahteraan Dosen Wanita. Mereka mungkin merasakan ketegangan batin dan stres akibat suasana yang sulit diprediksi (Rosita; 2014). Menurut Nikmatullaili sters kerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan kinerja guru (Nikmatullaili, 2023) Dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya, timbul kendala atau isu-isu terkait dengan faktor psikologis dalam diri wanita tersebut. Contohnya, wanita tersebut mungkin merasa bersalah karena harus meninggalkan keluarganya untuk bekerja, merasa tertekan karena batasan waktu dan beban pekerjaan yang berat, serta menghadapi situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini dapat menghambat kesejahteraan mental dan pikiran karyawan wanita ketika sedang bekerja (Akbar, 2017). Stres di tempat kerja juga dapat memengaruhi tingkat kinerja, sebagaimana ditemukan dalam sebuah penelitian yang menunjukkan adanya korelasi antara stres kerja dan hasil kerja (Seprianto, 2022)

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci dan UIN STS Jambi. Hal ini disebabkan oleh peran ganda Dosen Wanita IAIN Kerinci dan UIN STS Jambi, di mana pada malam hari, Dosen Wanita harus menjalankan peran ganda, yakni membagi waktu antara menyiapkan materi perkuliahan dan membimbing anak-anaknya belajar. Dosen Wanita menghadapi kesulitan dalam membagi waktu di antara tugas pekerjaan dan peran sebagai ibu rumah tangga. Beban kerja yang besar di pekerjaan dan di rumah menguras tenaga dan pikirannya.

Dosen perempuan di IAIN Kerinci dan UIN STS Jambi dijadikan fokus penelitian karena mereka yang mengajar dan memiliki tanggung jawab keluarga menghadapi tantangan peran ganda. Tuntutan peran keluarga mewajibkan para wanita untuk memberikan perhatian lebih banyak kepada anak-anak, suami, dan orang tua. Di sisi lain, persyaratan karier memberikan peluang besar bagi wanita untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan, menjanjikan kemungkinan mendapatkan posisi yang lebih baik atau pendapatan yang lebih besar. Kendala-kendala yang timbul dalam menjalankan kedua peran tersebut dapat menciptakan tingkat stres kerja yang tinggi bagi para wanita tersebut. Penelitian sebelumnya juga mengungkapkan permasalahan seputar peran ganda dan kinerja dosen wanita, di mana sebuah studi menyatakan bahwa peran ganda memiliki pengaruh sebesar 52,81% terhadap kinerja dosen, sementara stres kerja memiliki pengaruh sebesar 13,63%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peran ganda dan stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dosen wanita (Rosita ; 2014)

Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti merasa tertarik untuk menetapkan judul penelitian sebagai berikut: “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita Se PTKIN Provinsi Jambi”.

## KAJIAN PUSTAKA

### Konflik Peran Ganda

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.

Konflik peran menurut Greenhaus dan Beutell (Hasanah & Ni'matuzahroh, 2018-384) memiliki 3 indikator yaitu: *Time based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *Strain based conflict* (konflik berdasarkan tekanan), *Behaviour based conflict* (konflik berdasarkan perilaku).

### Stres Kerja

Suatu kondisi yang timbul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan disebut dengan stres kerja, menurut Beer dan Newman. Dalam hal ini, stres dianggap sebagai stimulus eksternal, yang mengganggu fungsi psikologis dan fisik tubuh manusia. ketidaknyamanan kerja, konflik peran, ambiguitas peran, tekanan waktu, konflik interpersonal, beban kerja yang berlebihan, dan tekanan kinerja merupakan beberapa faktor yang dapat menyebabkan Stres kerja diidentifikasi oleh banyak peneliti (Diahsari ; 2001-360).

Indikator stres kerja terbagi atas 4 skala penilaian yaitu : Faktor instrinsik, Peran dalam organisasi, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja, Kondisi kerja (Diahsari ; 2001-362).

### Kinerja

Kinerja merupakan hal mengenai melakukan pekerjaan & output yang dicapai menurut pekerjaan tersebut. Kinerja mengenai apa yang dikerjakan & bagaimana cara mengerjakannya.(Wibowo ; 2014-7).

Anwar Prabu Mangkunegara (2009-75) Didalam jurnal (Hutomo 2015-62) menyatakan indikator kinerja, yaitu: Kualitas dalam kerja, Kuantitas dalam kerja, Pelaksanaan tugas , Tanggung jawab terhadap pekerjaan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Konflik Peran ganda dan Stres kerja sebagai variabel bebas sedangkan kinerja dosen sebagai variabel terikat. Sampel dalam penelitian ini adalah dosen wanita yang ada di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) di IAIN Kerinci dan UIN STS Jambi. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah total sampling. Instrumen Konflik peran ganda dan stres kerja berupa skala likert dengan lima pilihan alternatif jawaban yaitu 9 item untuk konflik peran ganda diadopsi dari (Hasanah & Ni'matuzahroh, 2018) dan 11 item untuk stres kerja yang ganda diadopsi dari (Salleh, Bakar dan Keong, 2008), sedangkan kinerja dosen menggunakan instrumen yang disusun oleh

Anwar Prabu Mangkunegara (2009-75) didalam jurnal (Hutomo 2015-62). Analisis data diolah dengan bantuan program SPSS 21 yaitu regresi linear berganda. Analisis data diawali dengan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji Multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas dan untuk Uji Hipotesis menggunakan Uji T dan Uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Pemeriksaan normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi variabel dependen, independen, atau keduanya bersifat normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, di mana kriteria yang relevan adalah ketika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa residual memiliki distribusi yang bersifat normal (Susanto, 2015).

**Tabel.1 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,20840136
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,053
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		,529
Asymp. Sig. (2-tailed)		,942

Berdasarkan analisis statistik normalitas pada tabel 4 di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,942 ditemukan, yang menunjukkan bahwa nilainya lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang normal.

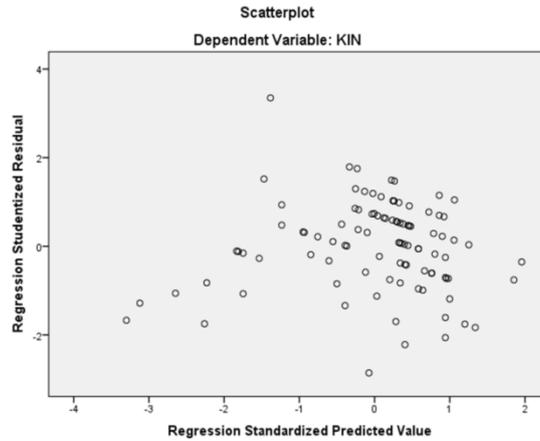
**Tabel. 2 Uji Multikolinieritas  
Collinearity Statistics**

Tolerance	VIF
,897	1,115
,897	1,115

Berdasarkan data tersebut, ditemukan bahwa dalam hal variabel konflik peran ganda dan stres kerja, masing-masing memiliki tingkat toleransi yang cukup tinggi, yaitu sebesar  $0,897 > (0,01)$ , dan nilai VIF yang rendah, yaitu  $1,115 < (10)$ . Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi masalah multikolinieritas antara kedua variabel tersebut.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidakseragaman varians dari residu antar observasi dalam regresi. Heteroskedastisitas mencerminkan variasi yang tidak seragam dari variabel bebas. Ketidakseragaman ini dapat menjadi indikasi model regresi yang kurang akurat. Dengan kata lain, ketika tidak ada heteroskedastisitas, penyebaran variabel bebas bersifat acak, yang mengindikasikan kecocokan yang baik untuk model regresi. Salah satu cara untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas adalah melalui pengamatan grafik scatterplot, di mana pola titik-titik yang tersebar secara tidak merata di atas dan di

bawah sumbu Y dapat menjadi petunjuk adanya ketidakseragaman varians (Asmalah, 2018)



**Gambar. 1 Uji heteroskedastisitas**

Dari ilustrasi di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang teratur, serta tersebar merata baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas, dan data bersifat homogen.

Uji statistik t digunakan untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel independen atau bebas secara individual terhadap variasi variabel dependen. Jika nilai Sig. kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dasar untuk Uji t parsial menjadi landasan dalam analisis regresi

**Tabel 3. Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	8,840	1,959	4,512	,000
KPG	,214	,048	4,442	,000
SK	,048	,038	1,282	,203

Hasil analisis dengan SPSS 21 diperoleh konstanta a = 8,840; koefisien regresi b1 = 0,214 dan b2 = 0,048. Sehingga persamaan linear regresi ganda adalah:

$$Y' = 8,840 + 0,214 X_1 + 0,048 X_2$$

Berdasarkan regresi di atas, dapat diinterpretasikan bahwa Nilai konstanta 8,840 menunjukkan besarnya kinerja dosen wanita (Y) adalah 8,840 jika variabel Konflik Peran Ganda Dosen Wanita (X1) adalah 0,214 dan Stres Kerja Dosen Wanita (X2) adalah 0,048.

1) Variabel Konflik Peran Ganda Dosen Wanita

Dari hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa dampak Konflik Peran Ganda Dosen Wanita (X1) terhadap Kinerja Dosen Wanita (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh yang

signifikan secara positif, yang menyiratkan bahwa variabel Konflik Peran Ganda Dosen Wanita (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Dosen Wanita (Y).

## 2) Variabel Stres Kerja Dosen Wanita

Berdasarkan perhitungan dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dampak Stres Kerja Dosen Wanita (X2) terhadap Kinerja Dosen Wanita (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,203 > 0,05$ . Oleh karena itu, H0 diterima sementara H2 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan negatif, yang berarti bahwa variabel Stres Kerja Dosen Wanita (X2) tidak mempengaruhi variabel Kinerja Dosen Wanita (Y). Uji f simultan digunakan sebagai alat untuk menilai dampak bersama-sama dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mempergunakan nilai probabilitas (sig). Kriteria pengujian simultan dalam penelitian ini diterapkan melalui SPSS 21 for Windows. Output ANOVA berikut ini menampilkan hasil uji F

**Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	F	Sig.
1 Regression	138,927	2	13,949	.000 <sup>b</sup>
Residual	473,073	95		
Total	612,000	97		

Dengan merujuk pada informasi dari kolom F di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disarankan bahwa hipotesis H3 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja secara bersama-sama memiliki dampak yang bersifat simultan terhadap Kinerja Dosen Wanita di IAIN Kerinci dan UIN STS Jambi

## Pembahasan

### Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Dosen Wanita

Konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja dosen wanita Se PTKIN Provinsi Jambi. Maksudnya adalah Semakin dosen perempuan dapat menyeimbangkan konflik peran ganda dirinya maka kinerja dosen akan semakin tinggi, yang mana hal ini terjadi dikarenakan tekanan menjadi orang tua, tekanan pernikahan, kurang terlibatnya istri, kurang terlibat sebagai orang tua, dan campur tangan peran lain. Konflik peran ganda terjadi disebabkan tingginya komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena sebagian besar waktu yang dimiliki dosen wanita dicurahkan untuk pekerjaan sehingga kurangnya waktu yang dicurahkan untuk keluarganya. Jadi berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen wanita.

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 dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Rusinta et al., 2019) menyatakan bahwa “konflik peran ganda

berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo” diterima.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan didapatkan bahwa terdapat pengaruh negatif uji hipotesis (H2) telah membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja dosen wanita.

Beberapa faktor dapat menjelaskan mengapa hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang jelas. Pertama, dosen wanita yang terlibat dalam penelitian ini mungkin memiliki keterampilan dalam mengelola stres secara efektif, baik melalui manajemen waktu, dukungan sosial, atau teknik koping lainnya. Kemampuan untuk mengendalikan stres dapat mengurangi dampak negatif yang biasanya timbul akibat tekanan pekerjaan, sehingga kinerja mereka tetap optimal meskipun ada tekanan.

Selain itu, perbedaan persepsi terhadap stres kerja juga dapat mempengaruhi hasil penelitian. Stres yang dirasakan oleh dosen wanita mungkin tidak cukup kuat atau cukup konsisten untuk memengaruhi kinerja mereka. Beberapa dosen mungkin merasakan stres sebagai tantangan yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras, sementara yang lain mungkin tidak merasa stres tersebut memengaruhi pekerjaan mereka secara signifikan. Selanjutnya, faktor eksternal seperti kebijakan lembaga pendidikan, fasilitas yang memadai, atau dukungan administratif yang baik juga dapat berperan dalam mendukung kinerja dosen wanita, sehingga stres kerja tidak berpengaruh besar terhadap hasil kerja mereka.

Hal ini didukung oleh penelitian Novita Rina Sundari (2021) yang menyatakan bahwa variabel stress kerja dosen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen perempuan.

### **Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita**

Pekerjaan sebagai seorang dosen mempunyai berbagai tantangan yang harus dihadapi, tuntutan menjalankan Tridharma, 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 Se PTKIN Provinsi Jambi.

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 nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersamasama konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen Wanita Se PTKIN Provinsi Jambi.

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 wawanita menikah sebesar 70,7% sedangkan 29,3% lainnya dipengaruhi oleh model diluar variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

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

1. Hasil uji hipotesis (H1) menunjukkan bahwa terdapat dampak positif dan signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja dosen wanita di IAIN Kerinci dan UIN STS Jambi, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat Konflik Peran Ganda (WFC) yang dirasakan oleh dosen wanita, akan semakin menurunnya kinerja dosen wanita di IAIN Kerinci dan UIN STS Jambi.
2. Hasil uji hipotesis (H2) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara stres kerja dan kinerja dosen perempuan di IAIN Kerinci dan UIN STS Jambi, dengan nilai signifikansi sebesar 0,203 yang lebih besar dari 0,05. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja pada dosen perempuan selama ini dinilai rendah, memberikan gambaran bahwa mereka dapat menikmati pekerjaan sebagai tenaga pendidik
3. Hasil dari pengujian hipotesis (H3) menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja secara bersamaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja dosen perempuan di IAIN Kerinci dan UIN STS Jambi, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.

### **Saran**

Hasil tersebut memberikan beberapaimplikasi sebagai berikut:

1. Bagi Dosen Wanita 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. 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**

- Akbar, D. A. (2017). Double Conflict Role for Female Employees and Work Stress. *An Nisa 'a: Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12(1), 33–48.
- 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.v2i1.193\\_5](https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.193_5)

Irham, F. (2013). *Perilaku Organisasi* (CET1 ed.). Alfabeta.

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.

Nikmatullaili., Gistituati, N., & Marsidin, S. (2023). Manajemen Stres Kerja dan Konflik Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 7(2), 451-457. <https://doi.org/10.15548/jt.v22i2.152>

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>

Rusinta, A., Harsono, & Maryati, T. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulon Progo. *Statistical Field Theory*, 53(9), 1689–1699.

Seprianto. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Guru Di Smp Negeri 4 Sungai Penuh. 1, 124 129.

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

---

▪ *How to cite this paper :*

Seprianto & Daflaini. (2025). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Se PTKIN Provinsi Jambi. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 9(1), 269–278.