

Konflik peran ganda dan stres kerja: pengaruh kinerja dosen wanita ubt di masa pandemi covid-19

Widyastuti Cahyaningrum¹, Shalahuddin^{2✉}, Lidya Agustina³, Erick Karunia⁴, Andre Suandi Simbolon⁵

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen Universitas Borneo, Tarakan.

⁵Jurusan Manajemen, Universitas Terbuka.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja dosen wanita Universitas Borneo Tarakan di masa pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah dosen wanita Universitas Borneo Tarakan yang sudah menikah dan atau sudah memiliki anak dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen wanita Universitas Borneo Tarakan di masa pandemi Covid-19 yang artinya ada atau tidaknya konflik peran ganda kinerja dosen wanita Universitas Borneo Tarakan tetap baik, dikarenakan adanya kematangan emosi yang baik yang dimiliki dosen wanita serta didukung oleh faktor usia, lama masa bekerja dan jenjang pendidikan serta kemampuan dalam menjalankan peran sebagai dosen maupun ibu rumah tangga sehingga kedua peran tersebut dapat dijalankan dengan baik.

Kata kunci: Konflik peran ganda; kinerja; stres kerja

Dual role conflict and work stress: the impact of ubt female lecturer performance in the covid-19 pandemic

Abstract

This study aims to test the influence of dual role conflicts and work stress on the performance of female lecturers at the University of Borneo Tarakan during the Covid-19 pandemic. This research uses a quantitative approach with survey methods. The sampling method used is non-probability sampling with purposive sampling technique. The sample in this study was a female lecturer at the University of Borneo Tarakan who was married and or had children with a total sample of 50 respondents. The analysis method used is multiple linear regression analysis with the help of the SPSS version 26 program. The results showed that the variable of dual role conflict did not affect the performance of female lecturers at the University of Borneo Tarakan during the Covid-19 pandemic, which means that whether or not there is a conflict in the dual role of female lecturers, the performance of female lecturers at the University of Borneo Tarakan remains good, due to the good emotional maturity of female lecturers and supported by age factors, the length of work and the level of education as well as the ability to carry out the roles of lecturers and housewives so that these two roles can be carried out properly.

Key words: Double peran conflict; performance; work stress

PENDAHULUAN

Dalam perkembangannya Covid-19 pertama kali di temukan di Wuhan, China sejak Desember 2019 (Lee, 2020). Pada awal 2020 penyebaran virus Covid-19 terjadi secara cepat dan menjadi pandemi ke beberapa negara, termasuk di dalamnya Indonesia yang ikut terjangkit oleh virus Covid-19. Berdasarkan data yang diperoleh per 29 Oktober 2020, jumlah pasien positif Covid-19 di Indonesia mencapai 404.048 (Satuan Tugas Penanganan Covid-19, 2020). Merebaknya virus Covid-19 di Indonesia memberikan banyak pengaruh termasuk pengaruh dalam bidang pendidikan di perguruan tinggi yang melaksanakan proses pembelajaran secara daring. Akibatnya, para dosen wanita khususnya ikut serta dalam pelaksanaan pembelajaran daring tersebut dan bekerja dari rumah sesuai dengan surat imbauan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) terkait pembelajaran secara daring dan bekerja dari rumah untuk meminimalisir penyebaran Covid-19.

Bekerja menjadi wanita karir dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Bekerja sebagai wanita karir memberikan dampak positif terhadap kondisi ekonomi keluarga dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari keluarga (Rahman, 2017). Menurut Nurjannah (2011) menyatakan wanita yang bekerja memiliki beberapa resiko yaitu antara lain: kelelahan fisik, psikologis, terjadinya pelecehan seksual, dan bekerja dengan kualitas prestasi kerja rendah.

Bekerja dari rumah (*Work From Home*) bagi dosen wanita tidak jarang menimbulkan masalah ataupun konflik di kehidupan rumah tangganya. Selain perannya sebagai dosen, perannya sebagai ibu ataupun istri dalam mengurus kehidupan rumah tangganya. Menurut Latifah (2019) menyatakan bahwa sudah kodratnya wanita menjadi seorang ibu dan istri, sehingga wanita yang bekerja seringkali menimbulkan konflik peran ganda. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap Universitas menginginkan agar dosen mampu meningkatkan kinerjanya secara optimal. Menurut Priyono (2010) kinerja didefinisikan sebagai kuantitas dan kualitas hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh individu ataupun kelompok.

Kinerja suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada karyawan, organisasi juga harus dapat mengelola dan memberikan perhatian terhadap karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja secara optimal agar keberhasilan suatu organisasi dapat tercapai (Pratiwi, 2020). Selain itu, menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh ketika telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam waktu tertentu. Upaya tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja dosen sehingga tujuan perguruan tinggi dalam meningkatkan mutu belajar sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas baik dari segi ilmu pengetahuan maupun teknologi.

Dalam melaksanakan pekerjaannya di masa pandemi saat ini, seorang dosen wanita dituntut untuk bekerja dengan optimal dengan mengerjakan tugas yang telah diberikan. Namun, di sisi lain seorang dosen wanita yang sudah menikah memiliki tuntutan terhadap keluarganya. Terjadinya konflik dua peran ini ketika terjadi konflik antara urusan keluarga yang mengganggu urusan pekerjaan (*work family conflict*). Timbulnya konflik peran ganda ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja (Pratiwi, 2020).

Konflik peran ganda merupakan bentuk konflik antar peran yang mana peran pekerjaan dan peran keluarga membutuhkan perhatian yang sama (Greenhaus & Beutell, 1985). Indikator konflik peran ganda adalah tekanan pekerjaan, banyak tuntutan pekerjaan, kurangnya persatuan keluarga, kesibukan kerja dan keluarga yang menjadi objek konflik komitmen dan tanggung jawab (Hikmah, 2017). Tekanan kerja tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat menjalani pekerjaannya.

Stres kerja menjadi faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja dosen wanita. Stres kerja merupakan rasa tekanan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan (Sinambela, 2016). Banyaknya tuntutan atau beban kerja yang diterima menjadi penyebab terjadinya stres kerja. Menurut Sulastri (2020) berpendapat bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana satu atau lebih faktor di lingkungan kerja saling berhubungan dengan pekerja serta mengganggu keseimbangan fisik dan psikologis. Beberapa faktor penyebab terjadinya stres antara lain kelebihan beban kerja, tanggung jawab pada orang lain, perkembangan karir, kurangnya dukungan tim, serta struktur dan suasana organisasi (Akbar, 2017). Beban kerja yang diterima selama masa pandemi Covid-19 dapat mempengaruhi kinerja dosen wanita.

Berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), Universitas Borneo Tarakan adalah perguruan tinggi yang terletak di Kalimantan Utara yang juga ikut serta dalam menerapkan kebijakan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud).

Dalam kondisi pandemi Covid-19 ini mewajibkan bagi para dosen wanita khususnya untuk tetap menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Tugas utamanya sebagai dosen adalah melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu melaksanakan pengajaran, penelitian dan pengabdian. Akibat pandemi Covid-19 proses perkuliahan yang sebelumnya dilaksanakan secara tatap muka kemudian dialihkan menjadi perkuliahan secara daring sehingga memberikan dampak bagi dosen wanita karena harus bekerja dari rumah (*Work From Home*). Perempuan yang melakukan *Work From Home* (WFH) harus tetap mengalokasikan waktunya dalam mengurus rumah tangga, mendampingi anak belajar, sekaligus bekerja. Kondisi ini merupakan hasil adanya ketimpangan pembagian tugas (Alon, et al., 2020). Menjalankan dua perannya secara bersamaan atas pekerjaannya di rumah dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sebagai seorang dosen wanita dapat menjadi hal yang sulit.

Pada masa pandemi, dosen wanita UBT dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya dan melaksanakan tugas atau beban kerja yang diberikan. Beban kerja dosen wanita UBT dalam melaksanakan Tridharma perguruan tinggi. Saat pandemi Covid-19 dosen wanita mendapatkan beban sks mengajar rata-rata melebihi 12 sks (Kepegawaian, 2020), dan dilakukan secara online, dan minimal melakukan satu penelitian setiap tahunnya serta melaksanakan pengabdian kepada masyarakat (Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 2020).

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola SDM sebagai sumber daya atau aset utama dengan menjalankan fungsi manajemen dan fungsi operasional, sehingga tujuan organisasi yang ditetapkan dapat tercapai dengan benar. (Sinambela, 2016). Menurut Bukit, dkk., (2017) MSDM merupakan suatu proses dalam mengelola sumber daya manusia yang memiliki standar kerja yang dibutuhkan sehingga mampu memberikan kontribusi sesuai dengan *job description* untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Konflik Peran Ganda

Menurut Frone dalam (Hansyah, 2019) konflik peran ganda adalah bentuk konflik antar peran pekerjaan dan keluarga yang berbeda, yang disebabkan dua peran yang berbeda adanya harapan. Menjalankan perannya secara bersamaan bagi seorang dosen wanita dapat menimbulkan terjadinya konflik, akibat padatannya jadwal perkuliahan yang bisa menghabiskan waktu cukup lama dalam bekerja sehingga waktu untuk bersama keluarganya menjadi sedikit. Greenhaus & Beutell (1985) sebuah konflik yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan dan keluarga merupakan konflik peran ganda.

Indikator Konflik Peran Ganda

Menurut Boles *et al.*, dalam (Kusuma, 2019) indikator-indikator konflik peran ganda yaitu: Tekanan kerja, tekanan yang dialami karyawan mengurangi tanggung jawab manajemen keluarga. Banyaknya tuntutan tugas, tuntutan tanggung jawab pekerjaan akan menyebabkan karyawan mengabaikan waktu bersama keluarga.

Kurangnya kebersamaan keluarga yang diakibatkan sibuk dengan pekerjaannya.

Sibuk dengan pekerjaan, karena adanya tuntutan *deadline* yang terlalu banyak.

Konflik antara komitmen terhadap keluarga dan tanggung jawab, serta komitmen pada organisasi akan membuat karyawan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Stres Kerja

Menurut Sinambela (2016) stres kerja merupakan perasaan tertekan karyawan dan dapat berpengaruh terhadap fisik dan psikis seseorang. Stres berlebihan dapat mengganggu pikiran maupun fisik seseorang.

Billah (2018) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita IAIN Jember”. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel yang digunakan sebanyak 81 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen perempuan IAIN Jember.

Kurniati (2019) dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS Bumi Waras Bandar Lampung.”. Jumlah populasi penelitian sebanyak 160 orang. Sampel penelitian sebanyak 104 orang. Teknik sampling menggunakan teknik *purposive sampling*.

Latifah (2019) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita (Studi PT Gula Putih Mataram).”. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Jumlah populasi yang digunakan sebanyak 192 orang.. Metode penelitian

menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan wanita (studi PT Gula Putih Mataram).

Nanda (2018) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Berperan Ganda Pada Rsd Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara”. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Jumlah populasi yang digunakan sebanyak 124 orang dan sampel penelitian berjumlah 112 orang. Teknik sampling menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat wanita berperan ganda pada Rsd Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara.

Pertiwi, dkk dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin”. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Jumlah populasi dan sampel penelitian sebanyak 36 orang. Teknik sampling menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai wanita Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian atas perolehan data yang bentuknya angka atau data kualitatif yang diangkakan melalui metode survei, yaitu metode penelitian dalam pengumpulan data utama dengan menggunakan kuesioner

Penelitian ini dilakukan di wilayah Kota Tarakan. Pemilihan lokasi ditentukan berdasarkan objek dari penelitian yaitu Universitas Borneo Tarakan tepatnya beralamat di Jalan Amal Lama No.1 Kelurahan Pantai Amal, Kecamatan Tarakan Timur, Kota Tarakan, Kalimantan Utara. Objek dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja.

Sampel dari penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* yaitu cara mengambil sampel dari suatu populasi sesuai kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dapat berdasarkan pertimbangan atau kuota tertentu. Dalam penelitian ini sampel yang akan diteliti harus memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut:

Dosen Wanita Universitas Borneo Tarakan.

Sudah menikah dan atau sudah memiliki anak.

Sampel dalam penelitian berjumlah 50 orang.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis dari data yang akan digunakan dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2016) adalah:

Data Primer

Menurut Sugiyono (2016), data primer yaitu sumber data yang menyediakan data secara langsung kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada dosen wanita Universitas Borneo Tarakan.

Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016), data sekunder yaitu sumber data tidak langsung, artinya data yang diperoleh tidak diberikan oleh sumber data langsung melainkan melalui orang lain yaitu jurnal ataupun dokumen yang berkaitan dengan materi penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kuesioner. Menurut Sugiyono (2016), kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang menjawab responden dengan memberikan rangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis menggunakan Skala *Likert* dalam pengukuran sikap dan persepsi terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2016).

Uji t

Menurut Ghozali (2018), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel dependen (Y). Dimana t_{hitung} diperoleh dari *output* SPSS, dan t_{tabel} diperoleh dari statistik dengan melihat nilai signifikansi dan *degree of freedom*

Berdasarkan tingkat signifikansi yang digunakan, bandingkan nilai t_{hitung} dari masing-masing koefisien regresi dengan nilai t_{tabel} untuk melakukan pengujian ini sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis terdukung.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis tidak terdukung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Berganda

Tabel 1.

Analisis regresi linear berganda			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9,702	1,461	
Konflik Peran Ganda	,286	,166	,294
Stres Kerja	,310	,163	,324

Dalam penelitian ini model persamaan regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel konflik peran ganda dan stres kerjaterhadap kinerja dosen wanita UBT di masa pandemi Covid-19 adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 9,702 + 0,286X_1 + 0,310X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Konflik peran ganda

X2 = Stres kerja

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta 9,702 artinya jika tidak ada pengaruh X1 dan X2 terhadap Y maka nilai Y sebesar 9,702;

Variabel konflik Peran Ganda (X1) mempunyai nilai sebesar 0,286 artinya setiap terjadi kenaikan X1 sebesar 1%, Maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 28,6%, dengan asumsi variabel yang lain tetap; dan

Variabel stres kerja (X2) mempunyai nilai sebesar 0,310 artinya setiap terjadi kenaikan X2 sebesar 1%, Maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 31%, dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel dependen (Y)(Ghozali,2018).

Tabel 2.

Hasil Uji t (parsial)				
Variabel	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Konflik Peran Ganda	1,722	2,011	0,092	Tidak terdukung
Stres Kerja	1,897	2,011	0,064	Tidak terdukung

Berdasarkan tabel 2, maka dapat di interpretasikan sebagai berikut:

H1 : Variabel konflik peran ganda (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y). Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} 1,722 < t_{tabel} 2,011 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,092 > 0,05 dengan demikian hipotesis 1 tidak terdukung; dan

H2 :Variabel stres kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y). Hal ini terlihat dari t_{hitung} 1,897 < t_{tabel} 2,011 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,064 > 0,05 dengan demikian hipotesis 2 tidak terdukung.

Hipotesis 1: Konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen wanita UBT

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,722 signifikan nilai $\alpha = 0,05$ t_{tabel} 2,011. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,092 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen wanita UBT. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa hipotesis 1 tidak terdukung. Hasil penelitian yang dilakukan pada dosen wanita UBT, menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki persepsi yang berbeda-beda. Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen wanita UBT di masa pandemi Covid-19 yang artinya bahwa ada atau tidaknya konflik peran ganda, kinerja dosen wanita tetap baik. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang dosen wanita dalam kondisi pandemi Covid-19 tetap dapat menjalankan tugas utama dosen yaitu melaksanakan Tri dharma perguruan tinggi.

Kondisi pandemi Covid-19 mengakibatkan proses pengajaran dilakukan secara *online* atau *Work From Home* (WFH) selama 2 semester, Namun, dalam kondisi tersebut Tri dharma perguruan tinggi tetap dapat terpenuhi. Terpenuhinya proses belajar mengajar secara *online* yang dilaksanakan dosen dapat dilihat dari laporan kegiatan akademik pada Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M) dan untuk penelitian dan pengabdian dapat dilihat dari laporan kegiatan pada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) yang selalu memantau kinerja dosen. Bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) menjadikan para dosen wanita UBT memiliki banyak waktu dirumah untuk menjalankan aktivitas sebagai ibu rumah tangga dalam mendampingi suami ataupun anaknya.

Konflik peran ganda tidak berpengaruh karena adanya faktor tertentu, diantaranya yaitu dapat dilihat dari segi usia dosen wanita UBT rata-rata berusia > 35 tahun telah memiliki pengalaman yang matang dalam menghadapi konflik peran ganda dan tanggung jawab dalam mengurus anak berkurang karena anak telah dianggap dewasa mandiri. Usia 35 sampai 45 hingga memasuki usia 60 termasuk usia dewasa tengah (*middle adulthood*) berada pada fase yang masih cukup produktif untuk bekerja (Satiningsih, 2012). Semakin bertambah usia maka bertambah pula pengalaman sehingga memunculkan kematangan emosi. Kematangan secara emosional diperlukan dalam menghadapi konflik yang dialami (Novis, 2017).

Dengan memiliki kematangan emosional yang baik dapat mengontrol emosi ketika menjalankan kedua perannya. Kematangan emosional dipengaruhi oleh faktor usia, jenis kelamin, keluarga, lingkungan, serta pengalaman individu (Riyawati, 2006). Faktor lainnya yaitu masa kerja dosen wanita UBT rata-rata > 6 tahun, dengan lama masa bekerja yang dimiliki dosen wanita UBT telah berpengalaman dalam menghadapi konflik peran ganda. Dosen wanita UBT didominasi dengan pendidikan terakhir S2 yang sesuai dengan spesifikasi dosen atau tenaga pendidik.

Konflik peran ganda dapat timbul dikarenakan urusan pekerjaan dicampuri oleh urusan keluarga, namun dalam kondisi masa pandemi Covid-19 dosen wanita UBT tidak merasa adanya tekanan dalam bekerja yang dapat menghalangi seorang dosen wanita UBT untuk menjalankan pekerjaan dan kewajibannya di rumah sehingga kinerja dosen wanita dalam bekerja tetap baik. Hal tersebut didukung oleh beberapa butir-butir pernyataan kuesioner yang diisi oleh responden dosen wanita UBT yang rata-rata setuju mengenai variabel konflik peran ganda yang menyatakan (1). Saya tidak merasa tertekan dengan target pekerjaan yang harus saya selesaikan sebanyak 50%, dan (2) pekerjaan yang saya lakukan tidak mengurangi waktu kebersamaan saya dengan keluarga sebanyak 58% , dan (3) banyaknya beban pekerjaan tidak membatasi peran saya sebagai ibu rumah tangga sebanyak 40%.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatma(2020) menyatakan bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap kinerja. Namun, tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asmara (2020) yang menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Hipotesis 2: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen wanita UBT

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 1,897 signifikan $\alpha = 0,05$ nilai t_{tabel} 2,011. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,064 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen wanita UBT. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa hipotesis 2 tidak terdukung. Hasil penelitian yang dilakukan pada dosen wanita UBT menunjukkan rata-rata responden memiliki persepsi yang berbeda-beda. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen wanita UBT dimasa pandemi Covid-19. Artinya bahwa dalam kondisi stres ataupun tidak dosen wanita UBT tetap mampu menjalankan Tri dharma perguruan tinggi dengan baik sesuai dengan standar kinerja yang diberikan oleh Universitas Borneo Tarakan.

Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karena adanya faktor tertentu, yaitu dapat dilihat dari segi usia dosen wanita UBT rata-rata berusia > 35 tahun telah memiliki pengalaman yang baik dalam menghadapi pekerjaannya dalam mengajar ataupun mengurus rumah tangga. Dari segi pendidikan, dosen wanita UBT rata-rata memiliki latar belakang jenjang pendidikan S2 dengan masa kerjanya >6 tahun. Dengan masa bekerja yang lebih lama dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan serta keterampilan dalam bekerja. Masa kerja > 6 tahun cenderung memiliki stres kerja yang rendah karena adanya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaannya (Aprianti, 2017). Sehingga dosen wanita UBT dapat menghadapi stres kerja seperti gejala psikologis yaitu perasaan cemas ataupun bosan dalam kerja karena adanya kemampuan serta pengalaman yang dimiliki dalam bekerja. Dari segi jam kerja, dosen wanita UBT bekerja kurang lebih 8 jam dalam sehari. Sehingga sisa waktu diluar jam kerja dapat digunakan untuk mengurus keluarga ataupun kegiatan lainnya sehingga dapat menghindari terjadinya stres kerja.

Kondisi pandemi Covid-19 mengakibatkan perubahan dalam proses belajar mengajar yang sebelumnya dilakukan secara *offline* kemudian dialihkan menjadi sistem pembelajaran daring (*online*) melalui media pembelajaran via *google classroom*, *zoom* dan media lainnya yang mendukung kegiatan proses mengajar. Perubahan-perubahan terkait proses pembelajaran yang awalnya *offline* menjadi *online* dapat memicu terjadinya stres kerja. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen wanita UBT tidak mengalami stres dalam bekerja dan tetap mampu melaksanakan Tri dharma perguruan tinggi secara *online*.

Pengelolaan stres dapat dilakukan dengan memanejemen waktu dalam melaksanakan pekerjaan, meluangkan waktu untuk diri sendiri, dan *quality time* bersama keluarga menjadi strategi dalam pengelolaan stres dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Dharmayanti, 2020). Hal tersebut didukung oleh butir pernyataan kuesioner yang diisi oleh responden dosen wanita UBT yang memberikan tanggapan tidak setuju mengenai variabel stres kerja yang menyatakan (1) saya tidak merasa lelah dalam bekerja ketika pekerjaan yang diberikan melebihi beban kerja sebanyak 44%. Artinya, ketika dosen merasa kelelahan dalam bekerja, dosen wanita tetap memiliki kinerja yang baik dilihat dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pernyataan (2) saya tidak merasa cemas dalam bekerja ketika pekerjaan yang saya selesaikan harus sesuai dengan target yang ditentukan sebanyak 38% responden memberikan tanggapan setuju. Pernyataan (3) Saya tidak merasa bosan dalam bekerja ketika pekerjaan yang saya selesaikan harus sesuai dengan target yang ditentukan sebanyak 50%. Pada kondisi pandemi Covid-19 saat ini beban kerja yang diterima serta tuntutan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya masih dapat di kendalikan sehingga stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen wanita UBT.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fadhilah, 2020) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Namun, tidak sejalan dengan hasil penelitian Billah (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

SIMPULAN

Penelitian ini merupakan studi yang bertujuan untuk menguji pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja dosen wanita UBT di masa pandemi Covid-19. Berdasarkan hasil pengujian statistik dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Konflik peran ganda tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen wanita UBT di masa pandemi Covid-19. Maknanya adalah hasil penelitian menunjukkan bahwa ada atau tidaknya konflik peran ganda di masa pandemi Covid-19, kinerja dosen wanita tetap baik. Hal ini dikarenakan adanya kematangan emosi yang baik yang dimiliki dosen wanita serta didukung oleh faktor usia, lama masa bekerja dan jenjang pendidikan serta kemampuan dalam menjalankan peran sebagai dosen maupun ibu rumah tangga sehingga kedua peran tersebut dapat dijalankan dengan baik; dan

Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen wanita UBT di masa pandemi Covid-19. Hal ini dikarenakan dosen wanita UBT telah terbiasa menghadapi stres kerja, dengan didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki dan kemampuan pengelolaan stres yang baik. Sehingga dalam kondisi stres ataupun tidak dosen wanita UBT tetap mampu bekerja dengan baik sesuai dengan standar kinerja yang diberikan Universitas Borneo Tarakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *jurnal Kajian Gender dan Anak*, 12(1), 33–48.
- Alon, T. M., Deopke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). The Impact of COVID-19 on Gender Equality. National Bureau Of Economic Research. <http://www.nber.org/papers/w26947>
- Aprianti, R. & A. S. (2017). Interaksi interpersonal dan stres kerja dosen tetap di perguruan tinggi swasta. *Berita Kedokteran Masyarakat*, 33(10), 483–486.
- Asmara, A. W. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Operator Mesin PT. Perkebunan Nusantara X Unit Industri Bobbin Kabupaten Jember. Skripsi. Universitas Jember.
- Billah, F. A. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Institut Agama Islam Negeri (Iain) Jember. Skripsi. Universitas Jember.
- Bukit, Benjamin, M. & R. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Zahir Publishing.
- Dharmayanti, P. A. P. (2020). Strategi Peran Ganda Dosen Muda Wanita. 109–114(peranan perempuan/ibu dalam pemberdayaan remaja Dimasa andemi Covid-19).
- Fadhilah, U. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation ...*, 2(2), 351–369. <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima/article/view/166>
- Fatma, R. (2020). Analisis Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perempuan Di Kabupaten Sumbawa. *Equilibrium: jurnal Pendidikan*, VIII(2).
- Fermayani, R. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawati PT. Perkebunan Nusantara V. *UNES Journal Of Social and Economics Research*, 3(2), 147–159.
- Frone, M.R., M. R. dan M. L. C. (1994). Relationship Between Job and Family Satisfaction Casual or Noncasual. *Journal Of Management*, 20(3), 565–579.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25. Badan Penerbit Undip.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N. . (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, J.H., Tammy, D.A., & Paul, E. . (2006). Health Consequences of Work-Family: the dark side of the work-family interface. *Research in Occupational Stress and Well-Being*, 5, 61–98.
- Hair, J. F. . J. et al. (2010). *Multivariate Data Analysis 7 Edition*. In person Education Limited.
- Hansyah, F. (2019). Pengaruh Work Family Conflict dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMP dan SMA Al Kautsar Bandar Lampung. skripsi. Universitas Lampung.
- Hikmah. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kebijakan Kehidupan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja pada Tenaga Kerja Wanita Sektor Industri di Kota Batam. 52–66.
- [Http://www.ubt.ac.id](http://www.ubt.ac.id). (2021). Universitas Borneo Tarakan. Profil UBT.
- Ismiati, N. dan Z. (2020). Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja polisi wanita di Polresta Padang. 1–11.
- Karomah, R. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi Pada PT. Sukorintex Batang). *jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 71–82.
- Kasmir, S. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.

- Koopmans, et al. (2014). improving the individual work performance questionnaire using Rasch Analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2).
- Kurniati, L. I. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rs Bumi Waras Bandarlampung. Skripsi. Universitas Lampung.
- Kusuma, L. K. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kelelahan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Handpack Pada PT. Penamas Nusa Prima Malang. Skripsi. Universitas Jember.
- Latifah, M. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita. Skripsi. Universitas Lampung.
- Lee, A. (2020). Wuhan Novel Coronavirus (COVID-19) : Why Global Control is Challenging? *Public Health*, 179. A1-A2.
- Nanda, A. Y. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Berperan Ganda. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Novis, A. Z. N. (2017). Kematangan emosi wanita karir dengan peran ganda.
- Nurjannah. (2011). Dampak Peran Ganda Pekerja Perempuan Terhadap Keluarga Dan Kegiatan Sosial Di Masyarakat. skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pertiwi, dkk. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(2), 80–94.
- Pratiwi, Y. (2020). Pengaruh konflik peran ganda, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi (studi kasus pada Bank BTN Syariah KC Solo). Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisher.
- Priyono & Marnis. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisher.
- Rahman, A. S. (2017). Peranan Wanita Karier Dalam Keluarga, Pola Asuh Dan Pendidikan Anak. *Jurnal Ilmiah*, 1(2).
- Riyawati, D. Y. (2006). Perbedaan Kematangan Emosi Pada Wanita Usia 25-35 Tahun Di Tinjau Dari Tingkat Pendidikan Dan Usia Memasuki Perkahwinan. 1–91.
- Satiningsih, dan R. T. (2012). Gambaran Psychological Well-Being Pada Pria Pensiunan Pegawai Negeri Sipil Struktural Yang Menjadi Tulang Punggung Keluarga. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 3(1), 28. <https://doi.org/10.26740/jpvt.v3n1.p28-41>
- Satuan Tugas Penanganan covid-19. (2020). Satuan Tugas Penanganan COVID-19. peta sebaran. <https://covid19.go.id/peta-sebaran>
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, M. . (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta.
- Sulastri. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1–44.
- Susanto, K. (2018). Analisis Konflik Peran Ganda, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi. Skripsi. Universitas Jember.
- Utami, T. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordiantor Medan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- Wahyuningrum, Y. D. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work- Family Conflict) Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pdam Kabupaten Ngawi). Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Yuslinah, Ayu, D. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Manajemen*, 7(7).