



**ANALISIS KONFLIK PERAN GANDA, STRES KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN WANITA DI FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS JEMBER**

ANALYSIS OF MULTIPLE ROLE CONFLICT, WORK STRESS AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO WOMEN LECTURERS
PERFORMANCE MANAGEMENT DEPARTEMENT IN FACULTY
ECONOMIC AND BUSINESS UNIVERSITY JEMBER

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Kevin Susanto

NIM. 160810201309

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2018

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Kevin Susanto

NIM : 160810201309

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Analisis Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar – benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik apabila ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 10 Desember 2018

Yang menyatakan,

Kevin Susanto
160810201309

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Wanita
Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Nama Mahasiswa : Kevin Susanto
NIM : 160810201309
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 10 Desember 2018

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing 2

Dr. Purnamie Titisari, SE., M.Si
NIP. 19750106 200003 2 001

Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb.
NIP. 1963040 2198802 1 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1-Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.
NIP.19780525 200312 2 002

PENGESAHAN

ANALISIS KONFLIK PERAN GANDA, STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN WANITA DI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS JEMBER.

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Kevin Susanto

NIM : 160810201309

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

1. **Ketua : Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si. :**
NIP. 197405022 00003 2 001
(.....)
2. **Sekretaris : Drs. Mochamad Syaharudin, M.M. :** (.....)
NIP. 19550919198503 1 003
3. **Anggota : Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M.: (.....)**
NIP. 19691007 199802 1 008

Pas foto

4x6

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak..
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Allah تعالى سبحانه و تعالی yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibunda tercinta Wiwik Indra Wati, S.E. yang tiada lelah memberikan kasih sayang, dukungan, motivasi dan do'a terbaik kepada putra tercintanya.
3. Ayah tercinta Edi Budi Santoso, S.E. yang telah memberikan kasih sayang, menyemangati, dukungan do'a, dan motivasi kepada putra tercintanya.
4. Dosen Pembimbing Dr. Purnamie Titisari, SE., M.Si dan Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb. Serta guru – guru terbaikku dari taman kanak – kanak hingga perguruan tinggi, terima kasih atas bimbingan dan semua bekal ilmu yang telah diberikan
5. Kepada seluruh sahabat dan teman – teman terima kasih selalu menemani saya selama ini dan membantu dalam menyelesaikan penulisan ini untuk mendapatkan gelar S.E.
6. Teman – teman Alih Jenjang 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah menjadi teman saya selama berkuliah di Universitas Jember, semoga kita tetap berteman sampai tua nanti.
7. Almamater tercinta Universitas Jember yang telah berperan penting untuk mendapatkan gelar sarjana.

MOTTO

"Kekayaan tidak dilihat dari melimpahnya harta, tetapi dari perasaan berpuas diri."

(Nabi Muhammad SAW)

“Jika sore tiba, janganlah tunggu waktu pagi, jika pagi tiba, janganlah tunggu waktu sore. Manfaatkan masa sehatmu sebelum tiba masa sakitmu dan manfaatkan masa hidupmu sebelum tiba ajalmu.”

(Umar bin Khattab)

“Pemenang bukanlah orang yang tak pernah gagal, tapi pemenang ialah mereka yang tak pernah menyerah”

(Dedy Corbuzier)

RINGKASAN

Analisis Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember,
Kevin Susanto; 160810201309; 62 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Perkembangan sosial budaya menyebabkan semakin banyak tuntutan ekonomi keluarga. Wanita yang pada jaman dulu hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus rumah tangga dan anak – anak, kini mempunyai peran lain yaitu sebagai wanita yang harus bekerja. Semakin tingginya tingkat pendidikan wanita dan kebutuhan ekonomi keluarga maka semakin banyak pula wanita yang memilih untuk berperan ganda sebagai pekerja dan istri/ ibu dalam keluarga. Peran ganda wanita dapat menimbulkan implikasi positif dan negatif dimana wanita dapat mengaktualisasikan dirinya secara penuh di lingkungan pekerjaan, namun disisi lain tetap harus menjalankan peran sebagai istri dan ibu rumah tangga.

Tekanan yang terjadi dalam pekerjaan dapat menimbulkan stres kerja, tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan, kinerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mengalami ketegangan pikiran. Adapun faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja, yang didefinisikan sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Hubungan tersebut mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja sangat di harapkan oleh Fakultas. Kinerja adalah hasil perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Untuk mempercepat pencapaian tujuan yang diinginkan fakultas, hal ini tentunya para dosen dituntut memiliki kinerja yang tinggi. Dalam mencapai tujuannya Fakultas juga tidak terlepas dari peran dosen.

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh konflik peran ganda, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Penelitian dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Rancangan penelitian ini adalah eksplanatori. Populasi dalam penelitian adalah dosen wanita yang pernah atau sudah menikah, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Tehnik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus , sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi, jumlah responden sebesar 45 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen wanita, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen wanita, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen wanita.

SUMMARY

Analysis of Multiple Role Conflict, Work Stress and Organizational Commitment To Women Lecturers Performance Management Departement In Faculty Economic And Business University Jember, Kevin Susanto; 160810201309; 62 Pages; Department of Management Faculty of Economics and Business Universitas Jember

Socio-cultural development causes more and more demands on the family economy. Women who in the past only served as mothers who took care of households and children, now have another role, namely as women who have to work. The higher the level of education of women and the economic needs of the family, the more women choose to play a dual role as workers and wives / mothers in the family. The dual role of women can have positive and negative implications where women can actualize themselves fully in the work environment, but on the other hand still have to carry out roles as wives and housewives.

Pressure that occurs in the work can cause work stress, high stress levels can reduce employee performance, stressed employee performance in general will decrease because of experiencing tension of mind. The other factors that influence employee performance are organizational commitment. Organizational commitment is one of the work attitudes, which is defined as an individual orientation towards the organization that includes loyalty, identification and involvement. The relationship results in an individual (employee) at his own willingness to give something, and something that is given illustrates his support for achieving organizational goals.

Increased performance is expected by the Faculty. Performance is the result of work behavior that has been achieved dalam completing tasks and responsibilities given in a given period. To accelerate the achievement of the desired goals of the faculty, of course the lecturers are required to have high performance. In achieving its objectives the Faculty is also inseparable from the role of the lecturer.

The purpose of this study was to examine the effect of multiple role conflict, work stress, and organizational commitment on the performance of female lecturers at the Faculty of Economics and Business, University of Jember. The research was conducted at the Faculty of Economics and Business, University of Jember.

The design of this study is explanatory. The population in the study were female lecturers who had been or were married, at the Faculty of Economics and Business, University of Jember. The sampling technique uses saturated sampling or census, the sample used is all members of the population, the number of respondents is 45 people. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis. The results showed that multiple role conflict had a significant effect on the performance of female lecturers, work stress significantly affected the performance of female lecturers, organizational commitment had a significant effect on the performance of female lecturers.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah *تعالى و سبحانه*, serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- a. Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- b. Dr. Ika Barokah Suryaningsih S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Dr. Purnamie Titisari, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
- d. Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
- e. Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si. , Drs. Mochamad Syaharudin, M.M. , Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk penyusunan skripsi ini.
- f. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen dan Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- g. Kedua orang tuaku Ayah Edi Budi Santoso, S.E. dan Ibunda Wiwik Indrawati, S.E. yang telah memberikan cinta kasih yang berlimpah untukku, motivasi, semangat dan doa yang tiada henti selama ini.
- h. Sahabat dan teman – teman seperjuangan Manajemen Alih Jenjang angkatan 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini dan telah menemani, memberi masukan, serta menghibur saya selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Semoga Allah SWT, selalu memberikan rahmat kepada pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan ilmu bagi yang membacanya.

Jember, 10 Desember 2018

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Peran Ganda	6
2.1.2 Konflik Peran Ganda	9
2.1.3 Stres Kerja	12
2.1.4 Komitmen Organisasi	16
2.1.5 Kinerja	18
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Konseptual	25
2.4 Hipotesis	26
BAB 3. METODE PENELITIAN	28
3.1 Rancangan Penelitian	28
3.2 Populasi dan Sampel	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	29
3.4 Identifikasi Variabel	30
3.5 Definisi Operasional	30
3.6 Skala Pengukuran Variabel	32
3.7 Metode Analisis Data	33
3.7.1 Uji Instrumen	33
3.7.2 Uji Normalitas Data.....	34

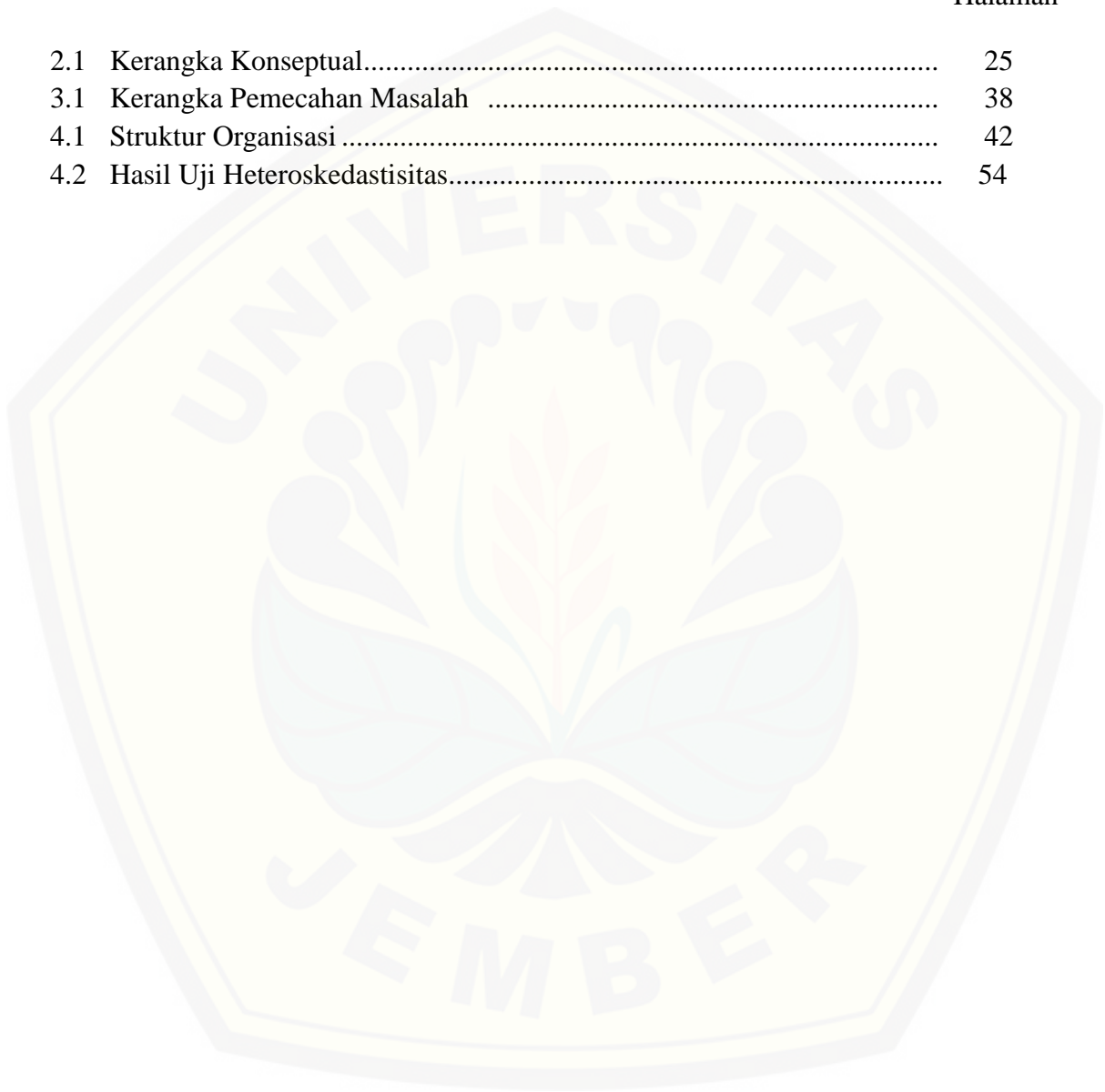
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	35
3.7.4 Uji Asumsi Klasik	35
3.7.5 Uji Hipotesis (Uji t)	36
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah.....	38
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Hasil Penelitian.....	40
4.1.1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis	40
4.2 Deskriptif Statistik.....	42
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	42
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	44
4.3 Hasil Analisis Data	49
4.3.1 Uji Instrumen	49
4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	53
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	53
4.3.4 Uji Heteroskedastisitas.....	54
4.4 Uji Hipotesis	55
4.4.1 Uji t.....	55
4.4.2 Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2).....	56
4.5 Pembahasan.....	56
4.5.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Dosen.....	56
4.5.2 Pengaruh Setres Kerja Terhadap Kinerja Dosen.....	58
4.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen.....	59
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Rangkuman Penelitian Sebelumnya	24
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	43
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
4.3 Persepsi Variabel X1, X3, dan Y	44
4.4 Jawaban Responden Terhadap Variabel Konflik Peran ganda.....	44
4.5 Jawaban Responden Jawaban Setuju dan Sangat Setuju Variabel Konflik Peran ganda	45
4.6 Persepsi Variabel X2.....	46
4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja.....	46
4.8 Jawaban Setuju dan Sangat Setuju Variabel Setres Kerja.....	46
4.9 Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi.....	47
4.10 Jawaban Setuju dan Sangat Setuju Variabel Komitmen Organisasi.....	47
4.11 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Dosen.....	48
4.12 Jawaban Setuju dan Sangat Setuju Variabel Kinerja Dosen.....	48
4.13 Hasil Uji Validitas.....	50
4.14 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
4.15 Hasil Uji Uji Normalitas Data.....	51
4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	52
4.17 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	53
4.18 Hasil Uji t.....	55
4.19 Hasil Uji R ²	56

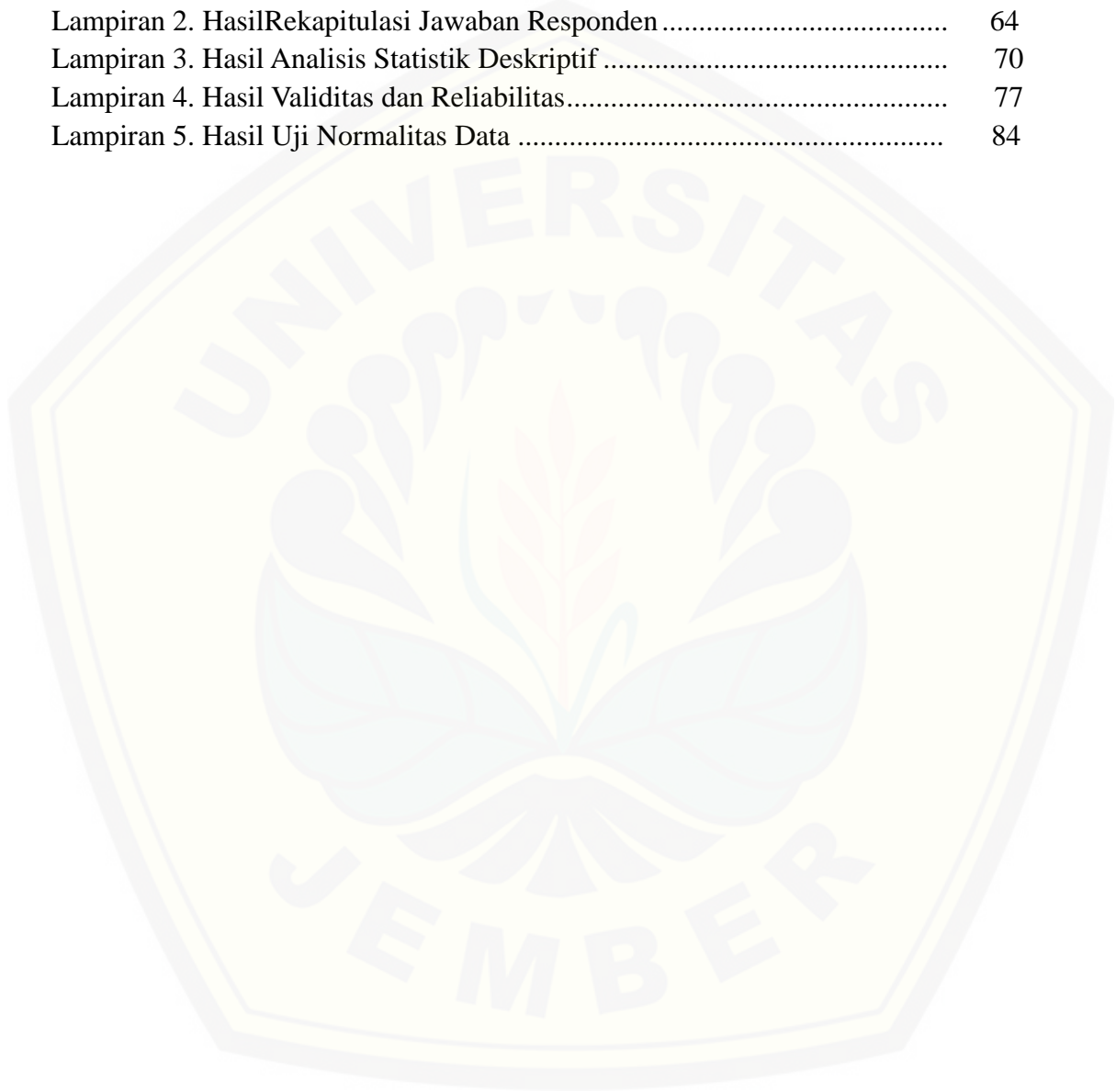
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	25
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	38
4.1 Struktur Organisasi	42
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	54



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	60
Lampiran 2. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden	64
Lampiran 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	70
Lampiran 4. Hasil Validitas dan Reliabilitas	77
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas Data	84



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan sosial budaya menyebabkan semakin banyak tuntutan ekonomi keluarga. Wanita yang pada jaman dulu hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus rumah tangga dan anak – anak, kini mempunyai peran lain yaitu sebagai wanita yang harus bekerja. Semakin tingginya tingkat pendidikan wanita dan kebutuhan ekonomi keluarga maka semakin banyak pula wanita yang memilih untuk berperan ganda sebagai pekerja dan istri/ ibu dalam keluarga. Terjadi pergeseran nilai dari *single career family* dimana dalam sebuah rumah tangga hanya pria (suami) yang bekerja menjadi *dual career family*, dimana pria (suami) maupun wanita (istri) sama-sama bekerja (Alteza & Hidayati, 2011).

Pilihan wanita untuk bekerja menurut Jacinta (2002) dilandasi oleh motif kerja sebagai berikut: (a) kebutuhan finansial, (b) kebutuhan sosial–relasional, (c) kebutuhan aktualisasi diri dan, (d) merasa lebih rileks dan nyaman jika bekerja. Wanita bekerja memiliki peran ganda yaitu sebagaipencari nafkah bagi keluarga dan sebagai ibu rumah tangga yang harus bertanggung jawab mengurus keluarganya. Hal ini seringkali menimbulkan konflik ketika wanita yang bekerja menghadapi berbagai kendala dalam rumah tangganya dan hal ini akan berimbas kepada kinerja yang dihasilkan. Hal ini terutama berlaku pada wanita yang memilikibeban pekerjaan yang cukup tinggi serta bekerja dibawah tekanan (Jimad, 2010). Salah satu pilihan pekerjaan yang menarik bagi wanita adalah bekerja sebagai dosen. Profesi dosen dianggap sebagai profesi yang ideal, memiliki fleksibilitas waktu, tuntutan yang tidak terlalu tinggi dan kesejahteraan yang memadai sehingga akan lebih mudah bagi wanita untuk menjalankan peran ganda.

Peran ganda wanita dapat menimbulkan implikasi positif dan negatif dimana wanita dapat mengaktualisasikan dirinya secara penuh di lingkungan pekerjaan, namun disisi lain tetap harus menjalankan peran sebagai istri dan ibu rumah tangga. Peran ganda pekerja wanita yang sudah berkeluarga, yang berpotensi menimbulkan konflik pekerjaan – keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan

di rumah dan ditempat kerja. Konflik pekerjaan terhadap keluarga terjadi saat pengalaman dalam bekerja mempengaruhi kehidupan keluarga. Contohnya adalah tekanan dalam lingkungan kerja seperti: jam kerja yang panjang, tidak teratur, perjalanan yang jauh, beban kerja yang berlebihan dan bentuk – bentuk lainnya dari stress kerja, konflik interpersonal di lingkungan kerja, transisi karir, serta organisasi atau atasan yang kurang mendukung.

Stress kerja merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia dan merupakan bagian dari kehidupan sehari – hari dari diri manusia terlebih menghadapi jaman kemajuan segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan, disalah satu pihak beban kerja disatuan unit organisasi semakin bertambah. Hasibuan (2014:204) menyatakan tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan, kinerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mengalami ketegangan pikiran. Penelitian yang dilakukan oleh Novi, dkk. (2014) menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang dapat diartikan semakin tinggi tingkat stres yang dialami maka kinerja karyawan akan menurun dan sebaliknya semakin rendah tingkat stres yang dialami maka kinerja karyawan akan meningkat.

Adapun faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Robbins (2008:170) memandang komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja, yang didefinisikan sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi. Penelitian Windy dan Gunasti (2012) menunjukkan tingkat komitmen, baik komitmen perusahaan terhadap karyawan maupun karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen–komitmentersebut akan tercipta iklim kerja yang professional.

Sementara di setiap Universitas selalu menginginkan kinerja dosennya untuk ditingkatkan secara optimal. kinerja adalah hasil perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2016:182). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha untuk meningkatkan kemampuan karyawannya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor kunci meningkatnya kinerja karyawan. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah tantangan manajemen yang paling penting, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja karyawan yang ada di organisasi tersebut.

Padatnya jadwal perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang di mulai pukul 05.10 sampai dengan pukul 22.00 membuat dosen mempunyai jadwal mengajar yang bervariasi antara dosen satu dengan dosen lainnya, untuk dosen wanita jika mendapatkan jadwal mengajar jam 05.10 biasanya mengeluhkan jadwal yang di dapatkan, karena jika pagi hari biasa dosen wanita juga berperan sebagai ibu rumah tangga yang harus mempersiapkan kebutuhan suaminya yang akan bekerja dan anak – anaknya yang sekolah, terkadang dosen wanita juga membawa anaknya yang akan berangkat sekolah ke kampus untuk keperaktisan waktu, karena jadwal mengajar di kampus pukul 05.10 sedangkan anak masuk sekolah pukul 07.00, tidak hanya di pagi hari saja, ketika dosen wanita mendapatkan jadwal mengajar malam banyak dari dosen wanita untuk meminta perubahan jadwal menjadi siang hari dengan perundingan kepada mahasiswanya, dengan berbagai alasan ingin berkumpul dengan keluarga di malam hari. Jika dosen wanita mendapatkan jadwal mengajar yang tidak tepat terkadang dapat membuat perkuliahan terganggu yang membuat dosen wanita harus pandai membagi waktu antara tugas mengajar dengan keluarga.

Padahal peningkatan kinerja juga diharapkan untuk mempercepat pencapaian tujuan yang diinginkan oleh Fakultas. Untuk pencapaian hal ini tentunya para dosen dituntut memiliki kinerja yang tinggi. Dalam mencapai tujuannya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember juga tidak terlepas dari peran dosen. Keberhasilan dan kesuksesan Fakultas tidak lepas dari kinerja, kompetensi, dan peran dosen – dosennya, baik dosen wanita maupun dosen pria.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Analisis konflik peran ganda, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember”.

1.2 Rumusan Masalah:

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dapat disusun sebagai berikut :

- a. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember?
- b. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember?
- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini untuk:

- a. Mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja dosen wanita Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember?
- b. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember?
- c. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan memberikan manfaat

- a. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
Penelitian ini di harapkan dapat memotivasi instansi agar dapat mengevaluasi karyawannya.
- b. Bagi akademisi
Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman dalam menerapkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia sehingga menambah wawasan peneliti.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Peran Ganda

a. Pengertian Peran Ganda

Peran adalah bagian yang dimainkan individu pada setiap keadaan dan cara tingkah lakunya untuk menyelaraskan diri dengan keadaan. Peran diwujudkan dalam perilaku. Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dijalankandalam waktu yang bersamaan (Chusniatun, 2014). Dalam hal ini peran yang dimaksud adalah peran sebagai ibu rumah tangga, sebagai seorang perempuan yang menjadi istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai perempuan yang memiliki karir di luar rumah. Peran ganda dapat didefinisikan dimana seseorang memiliki jabatan atau posisi atau keadaan yang lebih dari satu sehingga membuat orang tersebut memiliki tanggung jawab yang lebih banyak (Indriyani, 2009:14).

2.1.1.1 Peran sebagai Ibu Rumah Tangga

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

Menjadi seorang ibu dalam rumahtangga adalah profesiyang tidak bisa dianggap remeh. Menjadi ibu rumahtangga bukanlah hal yang mudah. Dari sederet peran yang bisa dimainkan seorang ibu rumahtangga. Menurut (Putri, 2012) peran penting ibu rumah tangga dalam keluarga adalah

a. Pengatur kehidupan rumah tangga

Peran ini tidak bisa dipisahkan dari seorang ibu. Ibu dalam keluarga akan secara langsung bertugas untuk mengatur rumah, keuangan serta kesehatan keluarga. Hal tersebut dilakukan untuk membuat kehidupan lebih teratur.

b. Sumber cinta dalam keluarga

Atas dasar kecintaan ibu terhadap keluarga maka ibu dapat mengerjakan begitu banyak pekerjaan rumah tangga. Atas dasar cinta maka ibu dengan cermat memperhatikan keadaan setiap anggota keluarga dan mengusahakan yang terbaik hingga kebutuhan oleh tiap — tiap anggota keluarga tidak berkurang satu pun.

Keluarga adalah kesatuan dari sejumlah orang yang saling berinteraksi dan berkomunikasi dalam rangka menjalankan peranan sosial mereka sebagai suami, istri, dan anak-anak, saudara laki-laki dan saudara perempuan (Manullang, 2008:23).

2.1.1.2 Peran sebagai Dosen

Dosen adalah tenaga pendidik pada perguruan tinggi yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar (Pannen, 2001:21). Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen dijelaskan 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.

Tugas utama dosen adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya dengan ketentuan sebagai berikut.

a. Tugas melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan.

b. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang undangan.

- c. Tugas penunjang tridarma perguruan tinggi dapat diperhitungkan sks nya sesuai dengan peraturan perundang undangan.
- d. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS.
- e. Tugas melaksanakan kewajiban khusus bagi profesor sekurang – kurangnya sepadan dengan 3 sks setiap tahun.

Tugas utama dosen dalam bidang penelitian juga diikuti dengan pengembangan karya yang bentuk kegiatannya meliputi :

- a. Menyusun proposal, melaksanakan dan menghasilkan produk penelitian.
- b. Menulis artikel ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal ilmiah, prosiding, atau poster.
- c. Menulis artikel ilmiah yang dipublikasikan pada koran/majalah populer/umum.
- d. Menulis hasil penelitian atau pemikiran yang tidak dipublikasi hanya tersimpan di perpustakaan perguruan tinggi.
- e. Menulis, menerjemahkan, atau menyadur buku monograf dan buku referensi/buku teks edar nasional.
- f. Mengedit/menyunting karya ilmiah diterbitkan dan edar nasional maupun internasional.
- g. Membuat rancangan dan karya teknologi, rancangan dan karya seni monumental/seni pertunjukan/karya sastra.
- h. Menyusun rencana dan karya teknologi yang dipatenkan.

Tugas utama dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat dapat berupa :

- a. Menduduki jabatan pimpinan pada lembaga pemerintahan/pejabat negara yang harusdibebaskan dari jabatan organiknya.
- b. Menyebarkanluaskan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dipergunakan ataudimanfaatkan oleh masyarakat melalui kegiatan penyuluhan, pelatihan, dan penataran.

- c. Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan.
- d. Menyusun proposal, melaksanakan kegiatan pelayanan atau kegiatan lain kepada masyarakat yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah daerah dan pusat atau instansi lain non pemerintah sesuai bidang keahlian, atau ditugasi oleh PT, dan atau sesuai fungsi/jabatan.
- e. Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan (menulis buku, menulis artikel ilmiah pengabdian kepada masyarakat di jurnal/prosiding, menghasilkan karya pengabdian yang dipublikasikan di media massa cetak/elektronik).

Pemimpin perguruan tinggi berkewajiban memberikan kesempatan kepada dosen untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Dosen yang mendapat penugasan sebagai pimpinan perguruan tinggi sampai dengan tingkat jurusan diwajibkan melaksanakan dharma pendidikan paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) sks.

2.1.2 Konflik Peran Ganda

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki berbagai kepentingan dalam hidupnya dan setiap manusia tentu pernah dihadapkan dengan sebuah konflik. Menurut Winardi (dalam Meidah, 2013), konflik dirumuskan sebagai suatu situasi satu sama lain pada diri individu atau antara individu yang kemudian menyebabkan timbulnya pertentangan atau interaksi yang bersifat antagonistik. Greenhouse dan Beutell (dalam Meidah, 2013) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan – tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

a. Jenis – Jenis konflik peran ganda

Konflik peran ganda muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga, Greenhaus dan Beutell (dalam Meidah, 2013) ada tiga macam konflik peran ganda yaitu:

1) *Time – based conflict.*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga dan pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan keluarga).

2) *Strain – based conflict.*

Terjadi tekanan dari salah satu peran yang mempengaruhi kinerja peran lainnya.

3) *Behavior – based conflict.*

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antar pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

b. Bentuk Konflik Peran Ganda

Menurut Yavas *et al.*, (2008:8) konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan – keluarga serta konflik keluarga – pekerjaan.

1) Konflik Pekerjaan – Keluarga

Greenhaus dan Beutell (dalam Anafarta, 2011) mendefinisikan konflik pekerjaan – keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Sementara Natemeyer (dalam Yavas *et al.*, 2008) mendefinisikan konflik pekerjaan – keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggungjawab karyawan terhadap keluarga.

2) Konflik Keluarga – Pekerjaan

Adapun konflik keluarga – pekerjaan mengacu pada suatu bentuk konflik peran yang pada umumnya tuntutan waktu untuk keluarga, dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

2.1.2.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda bisa terjadi pada karyawan wanita pada sebuah organisasi maupun perusahaan. Pada kenyataannya konflik peran ganda tersebut dapat dicegah dan ditangani sehingga dampak negatif yang ditimbulkan bisa diminimalkan. Pencegahan maupun penanganan konflik peran ganda perlu dilakukan oleh pihak individu maupun organisasi tempat individu tersebut bekerja. Strategi yang dapat diterapkan untuk menangani konflik peran ganda menurut Wulandari (2012) antara lain:

a. Strategi Individu

Beberapa strategi dapat dilakukan oleh individu dalam rangka menangani konflik peran ganda yang dialaminya, salah satunya adalah dengan melakukan manajemen waktu. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu ditetapkan oleh para ibu pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga sekaligus wanita pekerja.

b. Strategi Organisasi

Nelson & Quick (dalam Wulandari, 2012) menjelaskan bahwa organisasi juga dapat melakukan beberapa strategi dalam menghadapi masalah konflik peran ganda, yaitu:

- 1) Waktu kerja yang fleksibel
- 2) Terdapat jadwal kerja alternative
- 3) Terdapat fasilitas tempat penitipan anak
- 4) Kebijakan ijin keluarga
- 5) Job sharing

Organisasi juga perlu melibatkan karyawan dalam menjalankan strategi guna mengatasi konflik peran ganda yang terjadi pada karyawannya. Hal tersebut perlu dilakukan guna dalam pelaksanaannya, kebijakan yang diambil oleh organisasi sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya. Keseriusan dalam menangani konflik peran ganda juga sangat dibutuhkan dalam hal ini dikarenakan selain penting bagi karyawan, penanganan oleh organisasi yang tidak serius akan berdampak buruk

terhadap kinerja organisasi dan pada akhirnya berakibat pada kerugian organisasi tersebut.

2.1.3 Stres Kerja

Stres merupakan gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan yang berasal dari dalam atau dari luar. Adapula stres yang dialami oleh para karyawan yang disebut dengan stres kerja.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara 2011:28). Menurut Siagian (2013:158) Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terjadi ini bisa menjadi hal yang berbeda bagi setiap orang baik pemicunya maupun cara menghadapi stres itu sendiri. Banyak pemicu dari luar maupun dari dalam yang dapat menyebabkan stres pada karyawan. Stres bisa terjadi pada siapa saja dan kapan saja.

2.1.3.1 Jenis– Jenis Stres Kerja

Rivai dan Mulyadi (2012:308) mengkategorikan jenis stres menjadi dua yaitu:

- a. *Eustres* hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (membangun), Hal ini termasuk kesejahteraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat *performance* yang tinggi.
- b. *Distres* hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi yang diasosiasikan dengan keadaan sakit penurunan dan kematian.

2.1.3.2 Penyebab Stres Kerja

Banyak hal yang biasanya menyebabkan stres pada seseorang. Menurut Robbins (2011:280) tingkat stres pada setiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda. Sehingga ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stres seseorang. Faktor tersebut adalah :

- a. Faktor Lingkungan, Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi yang sangat berpengaruh pada eksistensi karyawan dalam bekerja. Tingkat ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan perampangan pegawai dan PHK, sedangkan ketidakpastian politik menimbulkan keadaan yang tidak stabil bagi Negara, dan inovasi teknologi akan membuat keterampilan dan pengalaman seseorang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stres. Dengan kedua faktor lingkungan tersebut karyawan akan dengan mudah mengalami stres.
- b. Faktor Organisasional beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab stres adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi.
- c. Faktor Individual berbagai hal di luar pekerjaannya yang mengganggu terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian.

Menurut Hasibuan (2012:204) faktor – faktor penyebab stres karyawan, antara lain:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah – masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain – lain.

2.1.3.3 Dampak Stres Kerja Pada Karyawan

Menurut Robbins (2006:203) mengemukakan 3 kategori dampak yang timbul akibat stress kerja :

a. Gejala psikologis

Berikut ini adalah gejala – gejala psikologis yang sering ditemui mengenai stress pekerjaan:

- 1) Kecemasan, ketegangan, bingung, dan mudah tersinggung.
- 2) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam.
- 3) Sensitif.

b. Gejala fisiologis

Gejala – gejala fisiologis yang utama dari stress kerja adalah :

- 1) Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecendrungan mengalami penyakit kardiovaskular.
- 2) Gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung).
- 3) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan.
- 4) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahanyang kronis.
- 5) Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada.
- 6) Kelelahan, sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot.

c. Gejala Perilaku

Gejala stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah dan sulit tidur.

- 1) Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi.
- 2) Komunikasi yang tidak efektif.
- 3) Perasaan terkucil dan terasing.
- 4) Kebosanan dan ketidakpuasan kerja.
- 5) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangankonsentrasi.
- 6) Kehilangan spontanitas dan kreativitas.

2.1.3.4 Upaya Penanggulangan Stres

Keberadaan stres akan menjadi pemicu terjadinya permasalahan yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu perlu diadakan upaya untuk menanggulangi stres kerja sehingga tidak berdampak negatif. Menurut P. Siagian (2013: 302) berbagai langkah yang dapat diambil oleh bagian kepegawaian untuk mengatasi stres yang dihadapinya adalah:

- a. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres
- b. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
- c. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah – langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya itu.
- d. Melatih para karyawan untuk mengenali dan menghilangkan sumber sumber stres
- e. Terus menerus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
- f. Memantau terus menerus kegiatan organisasi shingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
- g. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dihindari.
- h. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan yang bersangkutan. Upaya penanggulangan stress sebaiknya dilakukan oleh perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan yang mana akan berdampak pula terhadap motivasi dan kepuasan kerja.

2.1.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:73) komitmen organisasi (*organizational commitment*), juga disebut sebagai komitmen kerja, yang mencerminkan identifikasi dan ikatan seorang individu pada organisasi. Sedangkan menurut Robins dan Coulter (2010:40) komitmen organisasi adalah derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Robbins (2008:101) mengelompokkan komitmen organisasi dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu :

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai – nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.

c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan – alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

Sedangkan menurut (Griffin 2004:164). Tiga indikator komitmen terhadap organisasi tersebut adalah:

a. Komitmen afektif (*Affective commitment*)

Keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagisuatu organisasi atau perusahaan karena ia memang ingin bersama dengan organisasi itu.

b. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*)

Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi atau perusahaan.

c. Komitmen normatif (*Normative commitment*)

Terkait dengan kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya tanggung jawab dari seorang karyawan.

2.1.4.1 Manfaat Komitmen Organisasi

Juniarari (2011) mengatakan bahwa manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah :

- a. Para pekerja yang benar – benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
- b. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
- c. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.1.4.2 Menciptakan Komitmen Organisasi

Menurut Mangkunegara (2010:176) ada tiga cara untuk menciptakan komitmen organisasi, yaitu :

- a. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi. Menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pegawai.

- 1) Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - 2) Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
 - 3) Merasa nyaman dengan organisasi.
 - 4) Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai – nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara – cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).
- b. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Perasaan seperti itu dapat dimunculkan dengan cara :
- 1) Mengenali faktor – faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan.
 - 2) Kualitas kepemimpinan.
 - 3) Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen pegawai bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.
- c. Pentingnya rasa memiliki
- Rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar – benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Ikut sertakan keterlibatan pegawai dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa ideidenya di dengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan – keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

2.1.5 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya (Mangkunegara, 2014:97). Sedangkan menurut (Manullang, 2008:14) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi

2.1.5.1 Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2010:91) dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain:

a. Penilaian Informal

Penilaian informal adalah penilaian (tanpa *authority*) melakukan penilaian mengenai kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan oleh masing – masing pegawai baik atau buruk. Penilai ini adalah masyarakat, konsumen dan atau rekan. Hasil penelitian mereka sangat objektif dan bermanfaat untuk dipertimbangkan oleh penilai formal dalam menentukan kebijaksanaan.

b. Penilai formal

Penilai formal adalah seseorang yang mempunyai wewenang formal menilai bawahannya di dalam maupun di luar pekerjaan dan berhak menetapkan kebijaksanaan selanjutnya terhadap setiap individu pegawai. Hasil penilai formal inilah yang akan menentukan nasib setiap pegawai apakah dipindahkan secara vertikal atau horizontal, diberhentikan atau balas jasanya dinaikkan. Penilaian formal ini dibedakan atas penilai individual dan penilai kolektif.

1) Penilai individual

Penilai individual adalah seorang atasan langsung yang secara individual menilai perilaku dan prestasi kerja setiap pegawai yang menjadi bawahannya.

2) Penilai kolektif

Penilai kolektif adalah suatu tim yang secara bersama – sama melaksanakan penilaian prestasi pegawai.

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja karyawan dalam jangka waktu atau periode tertentu. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja. Mangkunegara (2014:9) mengemukakan tujuan penilaian kinerja adalah:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkat kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merusmuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpertasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana ilujika tidak ada hal – hal yang perlu dirubah.

2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2010:6), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Faktor Individu

Faktor Individu secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integrasi yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini

merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari – hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran atau *intelegensi Quotiont* (IQ) dan kecerdasan *Emotional Quotiont* (EQ).

b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang. Pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat dirubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta pemacu motivasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Meidah (2013), meneliti tentang pengaruh konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat wanita (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi). menganalisis pengaruh konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat wanita. Populasi penelitian ini adalah perawat wanita Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 responden dengan menggunakan metode *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Variabel terikat pada penelitian ini adalah konflik peran ganda, kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan variabel bebas yaitu kinerja perawat wanita. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan

komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat wanita. Secara parsial konflik peran ganda tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat wanita, sedangkan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu konflik peran ganda (X1), komitmen organisasi (X3) dan kinerja (Y). Perbedaan pada variabel stres kerja (X2) sedangkan penelitian terdahulu menggunakan kecerdasan emosional (X2).

Penelitian Mashara (2015), meneliti tentang pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung pada Divisi Sub Direktorat Sdm. Sampel penelitian adalah 36 orang karyawan wanita. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2) dan kinerja (Y). Perbedaan pada variabel komitmen organisasi (X3).

Penelitian Dewi dan Sintaasih, meneliti tentang pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Bangun Bali Utama Denpasar yang berjumlah 48 orang. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik *sampling* karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi (sensus). Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu stres kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) dan kinerja (Y). Perbedaan pada variabel konflik peran ganda (X1).

Penelitian Sapitri, meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Negara area Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial, dan juga mengetahui variabel yang paling berpengaruh di dalam kaitannya terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara area Pekanbaru. Teknik pengumpulan data yang diaplikasikan dalam penelitian ini yakni observasi, wawancara dan kuesioner. Jumlah responden pada penelitian ini 78 orang karyawan pada Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Nasional area Pekanbaru. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu komitmen organisasi (X3) dan kinerja (Y). Perbedaan pada variabel konflik peran ganda (X1) dan stres kerja (X2).

Penelitian Kurniawan meneliti tentang Analisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta berjumlah 60 orang. Hasil penelitian ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta. Ada pengaruh secara simultan stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu stres kerja (X2) dan kinerja (Y). Perbedaan pada variabel konflik peran ganda (X1) dan komitmen organisasi (X3) sedangkan penelitian terdahulu menggunakan lingkungan kerja (X2) dan beban kerja (X3).

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Endah Meidah (2013)	Konflik Peran Ganda (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Komitmen Organisasi (X3), Kinerja Perawat Wanita (Y)	Regresi berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat wanita.
2.	Suci Larasati Mashara (2015)	Peran Ganda (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Karyawan Wanita (Y)	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan, Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung
3.	A A Ayu Candra Tri Bhuana Dewi, Desak Ketut Sintaasih (2014)	Stres Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier berganda	Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Bali Utama Denpasar.
4.	Ranty Sapitri (2013)	Komitmen Organisasi (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Nasional Daerah Pekanbaru.

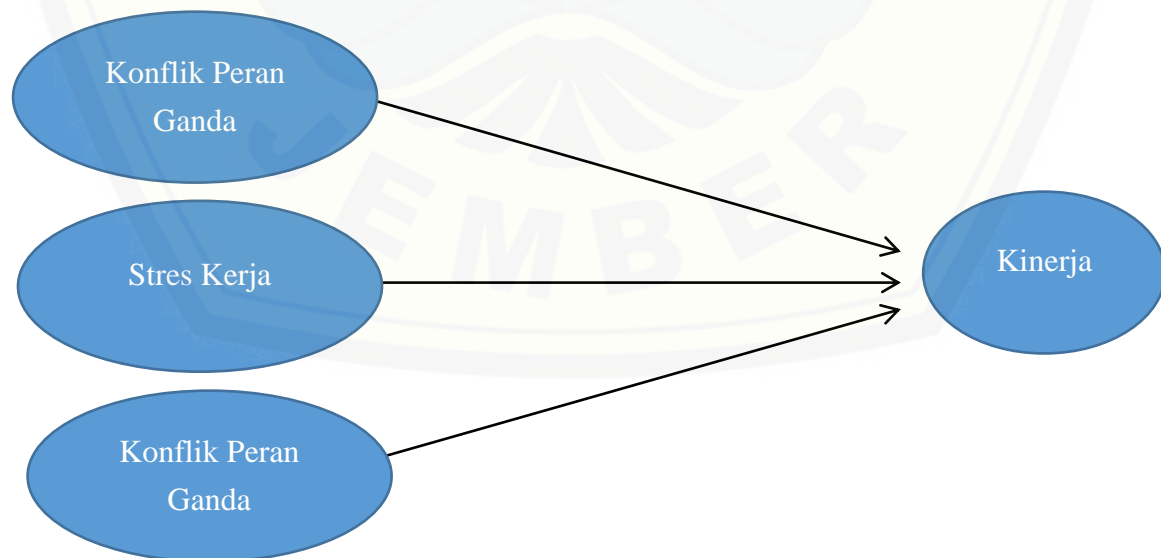
Lanjutan Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
5.	Indra Kurniawan (2014)	Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Berganda	Hasil penelitian ini adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta

Sumber : Data diolah 2018

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo 2012). Kerangka konseptual ini digunakan untuk membantu menjelaskan pokok permasalahan yang akan diteliti. Berikut penggambaran kerangan konseptual dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah 2018

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:70), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berikut adalah beberapa hipotesis yang diajukan dari peneliti ini.

2.4.1 Pengaruh Konflik Peran ganda terhadap Kinerja Karyawan

Peran ganda dapat didefinisikan dimana seseorang memiliki jabatan atau posisi atau keadaan yang lebih dari satu sehingga membuat orang tersebut memiliki tanggung jawab yang lebih banyak (Indriyani, 2009:14). Hasil penelitian Suci Larasati Mashara (2015) menyatakan bahwa konflik peran ganda yaitu keluarga-pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

H₁: Konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

2.4.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sondang (2014:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Indra Kurniawan (2014) menunjukkan hasil stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang dapat diartikan semakin tinggi tingkat stres yang dialami maka kinerja karyawan akan menurun dan sebaliknya semakin rendah tingkat stres yang dialami maka kinerja karyawan akan meningkat.

H₂: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

2.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2016:110) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan – tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan Ranty Sapitri (2013), menunjukkan hasil penelitian bahwa

komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Nasional area Pekanbaru.

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2013:6).

Penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yaitu menguji keterkaitan antar beberapa variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian bersifat kuantitatif dengan objek dosen wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Pada objek tersebut akan dianalisis pengaruh konflik peran ganda, stres kerja dan komitmen organisasi, terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Populasi

Menurut Arikunto (2013:173) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang berjumlah 45 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau *sensus*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2014:156). Sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi, yaitu dosen wanita yang sudah menikah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang berjumlah 45 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data kuantitatif merupakan data yang berupa angka atau bilangan yang diperoleh dari skor – skor jawaban responden. Dari angka atau bilangan yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data dengan menggunakan *software* SPSS yang kemudian dijelaskan untuk diteliti lebih lanjut.

Jenis data penelitian menurut sumbernya dibagi menjadi dua yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari pengumpulan data dari objek risetnya (Sumarsono, 2004:69). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang diberikan kepada dosen wanita fakultas ekonommi dan bisnis universitas Jember.

Teknik pengambilan atau pengumpulan data primer penelitian ini :

1) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013: 137), kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis dari peneliti kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian mengajukan daftar pernyataan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap jawaban pernyataan mempunyai makna dalam pengujian hipotesis. Data yang diharapkan dari metode ini adalah persepsi responden mengenai variabel penelitian yaitu peran ganda, stres kerja, komitmen organisasi dan kinerja.

2) Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu Esterberg dalam Sugiyono (2013:231). Data yang diperlukan adalah informasi tentang peran ganda, stres kerja, komitmen organisasi dan kinerja, dimana peneliti berdialog secara langsung kepada dosen untuk memperoleh informasi

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono, 2004: 69). Sumber data sekunder diperoleh dari jurnal – jurnal, buku, penelitian terdahulu, internet, dan skripsi yang telah dipublikasikan yang berkaitan dengan variabel peran ganda, stres kerja, komitmen organisasi dan kinerja.

3.4 Identifikasi Variabel

Variabel – variabel yang digunakan pada penelitian ini antara lain:

- a. *Independent variable* atau variabel bebas (X), yaitu variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas yaitu:
 - 1) Variabel konflik peran ganda (X1)
 - 2) Variabel stres kerja (X2)
 - 3) Variabel komitmen organisasi (X3)
- b. *Dependent variable* atau variabel terikat (Y), yaitu variabel yang terikat dengan variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja dosen (Y).

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan faktor – faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian yang berfungsi sebagai batasan – batasan pada objek yang akan diteliti. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi indikator sebagai berikut:

- a. Konflik peran ganda (X1), dosen wanita yang bekerja memiliki peran ganda yaitu sebagai wanita karir dan sebagai ibu rumah tangga.

Adapun indikator mengenai konflik peran ganda antisipasi konflik dosen wanita dalam penelitian ini :

- 1) Tekanan kerja.
Tekanan pekerjaan berkaitan dengan kewajiban yang harus dosen wanita selesaikan untuk memenuhi target yang ingin dicapai oleh organisasi.
 - 2) Kurangnya kebersamaan dengan keluarga.
Waktu bekerja yang dijalani sebagai dosen wanita membuat waktu bersama keluarga berkurang.
 - 3) Tuntutan sebagai ibu rumah tangga.
Peran sebagai ibu rumah tangga terbatas dengan bekerja sebagai dosen.
- b. Stres kerja (X2), stress kerja dalam penelitian ini adalah destres yaitu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Adapun indikator mengenai destres dalam penelitian ini :
- 1) Gejala Fisiologis, dosen wanita kelelahan dalam mengemban beban kerja yang dipikul.
 - 2) Gejala Psikologis, dosen wanita mengalami kecemasan ketika pekerjaan yang di kerjakan berlebihan.
 - 3) Gejala Perilaku, dosen wanita sering terlambat datang mengajar di kelas ketika pekerjaan yang di kerjakan berlebihan.
- c. Komitmen organisasi (X3), merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas dosen wanita pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember dan proses berkelanjutan dimana dosen wanita mengekspresikan perhatiannya terhadap fakultas dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Adapun indikator mengenai komitmen organisasi dalam penelitian ini:
- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai dosen Fakultas Ekonomi dan Binis Universitas Jember, karena percaya dengan nilai sosial dan budaya yang ada di dalam Fakultas.
 - 2) Keinginan untuk tetap bekerja sebagai dosen karena sesuai dengan keinginan berkerja sebagai dosen.

- 3) Keinginan untuk tetap bekerja sebagai dosen karena mempunyai kewajiban normatif untuk tetap bekerja.
- d. Kinerja dosen (Y), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab diberikan kepadanya.

Adapun indikator mengenai kinerja karyawan dalam penelitian ini:

- 1) Melakukan pengajaran paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks yang dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember .
- 2) Melakukan penelitian sesuai dengan tridarma perguruan tinggi.
- 3) Melakukan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi atau melalui lembaga lain sesuai dengan tridarma perguruan tinggi.

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* untuk pengukuran variabel. Sugiyono (2012:107) mengatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert* , maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

- a. Hasil jawaban diberi skor sebagai berikut
 - 1) Sangat Setuju (SS) : Skor 5
 - 2) Setuju (S) : Skor 4
 - 3) Netral (N) : Skor 3
 - 4) Tidak Setuju (TS) : Skor 2
 - 5) Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1
- b. Penilaian khusus untuk variabel (X2) stres kerja(destres).
 - 1) Sangat Setuju (SS) : Skor 1
 - 2) Setuju (S) : Skor 2

- 3) Netral (N) : Skor 3
 4) Tidak Setuju (TS) : Skor 4
 5) Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 5

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ukuran penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *pearson product moment*, dengan rumus sebagai berikut (Pardede dan Manurung (2014:31):

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

Di mana:

r_{xy} = koefisien korelasi *product moment*

n = jumlah pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan dari nilai X

$\sum y$ = jumlah pengamatan dari nilai Y

Dasar pengambilan keputusan:

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

Suatu pertanyaan yang ditanyakan valid dapat juga dilihat dari nilai signifikasinya, apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan maka data tersebut dapat dikatakan valid atau berdistribusi normal. dengan nilai signifikan sebesar 5%. Sedangkan jika nilai signifikansinya lebih besar taraf signifikansi yang digunakan maka data tersebut tidak valid atau tidak berdistribusi normal.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Pengujian penelitian menggunakan reliabilitas metode *Alpha* (α) yang digunakan dalam metode *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

- α = koefisien reliabilitas
- r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

3.7.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, variabel intervening atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Imam Ghazali, 2011:110).

Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian dilihat dengan besaran *kolmogrov-smirnov test* sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan yang dihasilkan $> \alpha$, maka H_0 diterima, artinya data tersebut terdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan yang dihasilkan $< \alpha$, maka H_0 ditolak, artinya data tersebut tidak terdistribusi normal.

Apabila nantinya data yang diperoleh tidak terdistribusi normal, maka peneliti akan melakukan transformasi data ke dalam bentuk logaritma, log, akar, kuadrat atau bentuk lainnya. Selain itu, peneliti juga dapat menggunakan *Central Limit*

Theori yang menyatakan bahwa semakin banyak data yang kita ambil dari populasi, maka data tersebut akan mendekati distribusi normal.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Rochaety *et al.*, 2007:138), regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah variabel kinerja karyawan. Sementara, yang menjadi variabel bebasnya adalah komitmen organisasi, komunikasi, dan motivasi. Model hubungan kinerja karyawan dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
X_1	= Variabel Komitmen Organisasi
X_2	= Variabel Komunikasi
X_3	= Variabel Motivasi
Y	= Kinerja Karyawan
ε	= Standart Error

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi ketika melakukan analisis linier berganda. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum (*Best Linier Unbiased Estimator* = BLUE), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji multikolinieritas dan uji heteroskedasitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel – variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan apabila nilai VIF < 5 dan nilai *tolerance* > 0.05, maka dapat dinyatakan tidak ada multikolinearitas (Gurajati dan Porter, 2009:234).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu model pengujian yaitu dengan uji Gletser untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi. Uji Gletser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas (Gujarati dan Porter, 2009:237). Jika nilai signifikan lebih dari 0,05 atau 5%, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala terjadinya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X dan Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) yang telah di *unstandardized*.

3.7.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis merupakan suatu prosedur yang dilakukan dalam penelitian dengan tujuan untuk mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis dilakukan dengan menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel melalui uji statistik inferensial, yaitu untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut (Kurniawan dan Puspitaningtyas 2016:103).

Menurut Ghozali (2013:83), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas (*independent variable*) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (*dependent variable*). Adapun rumus yang digunakan untuk mendapatkan nilai t_{hitung} menurut Sanusi (2011:138) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan:

t = Hasil hitung

b = Koefisien regresi variabel bebas

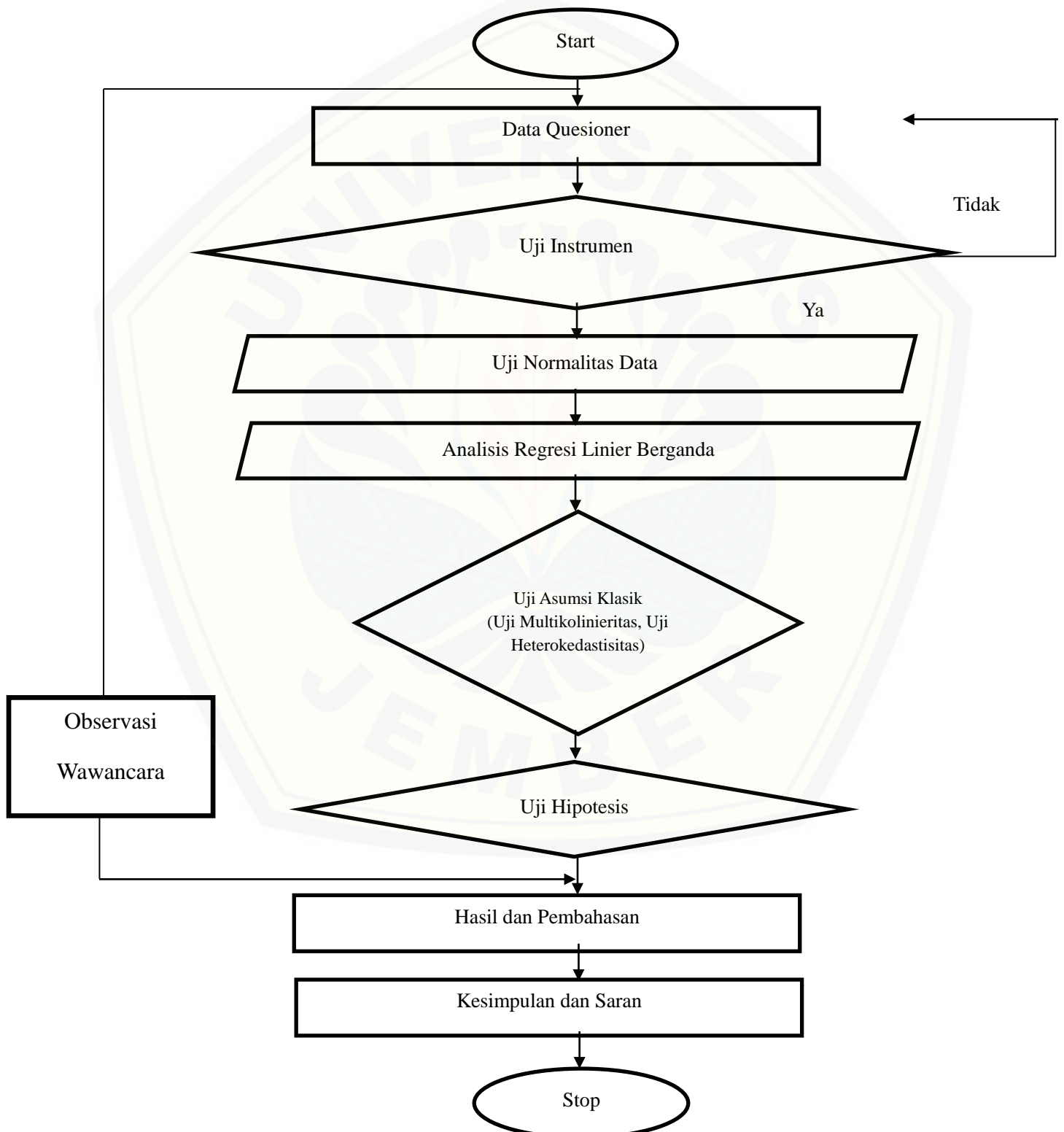
Sb = Kesalahan standard koefisien regresi (standard error dari variabel bebas)

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah merupakan serangkaian prosedur dan langkah – langkah dalam penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan tahapan yang terstruktur secara sistematis, sehingga penelitian dapat dilakukan dengan efektif.



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah
Sumber : Data diolah 2018

Keterangan gambar:

- a. *Start* merupakan tahap awal atau persiapan penelitian.
- b. Pengumpulan Data : (Observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka) data kuesioner merupakan data awal yang digunakan untuk di uji instrumen. Sedangkan data lainnya digunakan sebagai bahan tambahan untuk menyimpulkan hasil dan pembahasan.
- c. Uji instrumen untuk data kuesioner, uji ini meliputi:
 1. Uji validitas, untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen untuk digunakan.
 2. Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.
- d. Uji normalitas data, untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak.
- e. Uji data dengan analisis linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- f. Uji asumsi klasik merupakan pengolahan data dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu untuk mengetahui ada tidaknya permasalahan dalam suatu model penelitian.
- g. Melakukan uji hipotesis yang merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disetiap variabel yang diukur yaitu dengan uji t.
- h. Hasil dan pembahasan, yaitu tahapan dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang dilakukan.
- i. Analisis data diatas akan diperoleh hasil analisis yang akan mengarah pada kesimpulan dan saran.
- j. *Stop*, merupaan akhir dari seluruh penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang pengaruh variabel konflik peran ganda (X1), stres kerja (X2), komitmen organisasi (X3) terhadap variabel terikat kinerja dosen (Y) maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti berikut ini:

- a. Persepsi dosen wanita Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember atas variabel konflik peran ganda adalah baik (jawaban setuju dan sangat setuju 77%). Konflik peran ganda berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Artinya, semakin baik antisipasi Konflik Peran ganda yang dijalankan maka meningkatkan kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- b. Persepsi dosen wanita Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember atas variabel stres kerja adalah baik (jawaban setuju dan sangat setuju 46,6%). Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan akan menurunkan kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Persepsi dosen wanita Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember atas variabel komitmen organisasi adalah baik (jawaban setuju dan sangat setuju 80,7%). Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Artinya, semakin baik komitmen organisasi maka meningkatkan kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai tambahan informasi mengenai variabel konflik peran ganda, stres kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang konflik peran ganda, stres kerja, komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

b. Pengaruh positif atas variabel konflik peran ganda dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen yang sudah baik perlu dipertahankan.

c. Pengaruh negatif atas variabel stres kerja terhadap kinerja dosen perlu diperhatikan atas beban kerja dosen yang diberikan agar kinerja dosen dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Anafarta, Nilgun. 2011, *The relationship between work-family conflict and job satisfaction*. International Journal of Bussiness Management
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Griffin. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali. 2011. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos* Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang :UNDIP
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <http://juniarari.blogspot.co.id/2011/11/komitmen-organisasi.html>
- Indriani. 2009. *Membina Kompetensi Ekonomi*. Bandung : Grafindo
- Juniarari. 2011. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Rindia Cipta.
- Izzah, Khoirotul. 2015. Pengaruh konflik Peran Ganda dan Phobia Sukses Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak (AGEN) Melalui Komitmen Organisasi Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1913 Cabang Jember dan Balung. *Skripsi*. Jember : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Manullang. 2008, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)

- Meidah, Endah. 2013. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Wanita (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi). Jakarta :*Skripsi* Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Moorhead & Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Notoatmodjo,S. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Mary Coulter, 2010. *Manajemen*. Edisi 10., Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S.P. & Judge.T.A. 2008.*Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jilid 1, edisi 12. Jakarta:Salemba Empat
- Robbins, S.P. & A. Judge, T.A. 2011.*Organizational behavior.Fourteenth Edition*.Pearson education.
- Robbins, S.P. & A. Judge, T.A.2016.*Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Saptari, Ratna dan B. Holzner. 1997. *Perempuan Kerja dan Perubahan sosial: sebuah Pengantar Studi Perempuan*. Jakarta:Grafiti and Kalyanamitra.
- Sumarsono, 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jember : Graha Ilmu
- Sugiyono, 2012.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sondang P. Siagian, 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pannen, Paulina, dkk. 2001. *Konstruktivisme dalam Pembelajaran*. Jakarta: Depdiknas
- Pardede Ratlan dan Manurung Reinhard, 2014.*Analisis Jalur (Path Analysis) Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis*, Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- .

Lampiran 1.

Kuesioner Penelitian

Kepada:

Yth.

Ibu dosen

Fakultas ekonomi dan bisnis

Universitas Jember

Di Jember

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1, saya selaku mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember bermaksud melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi, dengan judul **“Analisis Konflik Peran Ganda, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti memohon dengan hormat kesediaan Ibu untuk berpartisipasi dengan mengisi pertanyaan – pertanyaan dalam kuesioner yang terlampir. Saya akan sangat menghargai setiap jawaban yang diberikan dengan tetap menjamin kerahasiaannya, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status. Hasil dari angket ini semata – matanya untuk kepentingan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya buat atas ketersediaan dan partisipasinya telah berkenan meluangkan waktu untuk kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Kevin Suanto

NIM 160810201309

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

1. No. Responden : (diisi peneliti)
2. Umur :
3. Lama bekerja :

I. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan ini mohon diisi dengan sejujur – jujurnya dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berikan tanda *Checklist* (✓) pada salah satu jawaban pernyataan yang sesuai dengan yang Anda alami dan rasakan. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan, yaitu sebagai berikut.
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Netral (N)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

Kuesioner Peran ganda (X1)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya tidak merasa tertekan dengan target pekerjaan yang harus saya selesaikan.					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak mengurangi waktu kebersamaan saya dengan keluarga.					
3.	Banyaknya beban pekerjaan tidak membatasi peran saya sebagai ibu rumah tangga.					

Kuesioner Stres Kerja(X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa kelelahan dalam bekerja saat beban kerja yang dilakukan berlebihan.					
2.	Saya merasa cemas jika pekerjaan yang saya kerjakan berlebihan.					
3.	Saya sering terlambat dari tugas mengajar saat pekerjaan yang saya kerjakan berlebihan.					

Kuesioner Komitmen Organisasi(X3)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya ingin tetap bekerja karena percaya dengan nilai sosial dan budaya yang ada di dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember					
2.	Saya ingin tetap bekerja sebagai dosen karena sesuai dengan keinginan bekerja sebagai dosen.					
3.	Saya ingin tetap bekerja sebagai dosen karena mempunyai kewajiban normatif untuk tetap bekerja.					

Kuesioner Kinerja Karyawan(Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya melakukan pengajaran paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks yang dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember .					
2.	Saya melakukan penelitian sesuai dengan tridarma perguruan tinggi.					
3.	Saya melakukan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi atau melalui lembaga lain sesuai sesuai dengan tridarma perguruan tinggi.					

39	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
40	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
41	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4
42	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5
43	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5
44	4	2	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3
45	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4



Lampiran 3. Deskripsi Variabel

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	3	6.7	6.7	11.1
	4	34	75.6	75.6	86.7
	5	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.7	6.7	6.7
	3	3	6.7	6.7	13.3
	4	28	62.2	62.2	75.6
	5	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	7	15.6	15.6	17.8
	4	27	60.0	60.0	77.8
	5	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	6.7	6.7	6.7
	2	22	48.9	48.9	55.6
	3	13	28.9	28.9	84.4
	4	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	31.1	31.1	31.1
	3	20	44.4	44.4	75.6
	4	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	20	44.4	44.4	46.7
	3	17	37.8	37.8	84.4
	4	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.7	6.7	6.7
	3	8	17.8	17.8	24.4
	4	16	35.6	35.6	60.0
	5	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	15.6	15.6	15.6
	4	20	44.4	44.4	60.0
	5	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	6	13.3	13.3	17.8
	4	18	40.0	40.0	57.8
	5	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y11

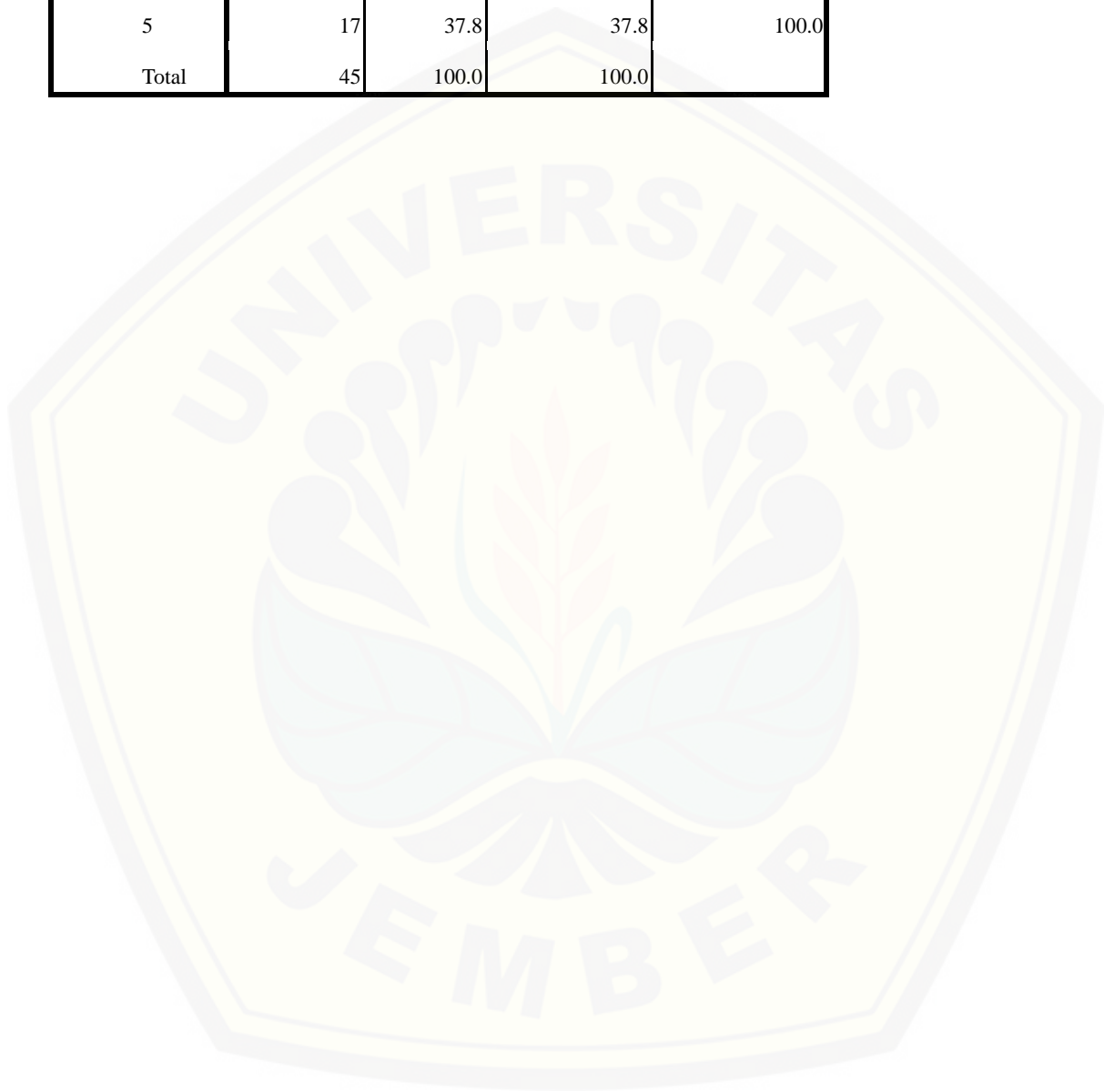
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	5	11.1	11.1	13.3
	4	29	64.4	64.4	77.8
	5	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	5	11.1	11.1	15.6
	4	16	35.6	35.6	51.1
	5	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	6	13.3	13.3	15.6
	4	21	46.7	46.7	62.2
	5	17	37.8	37.8	100.0
Total		45	100.0	100.0	



Lampiran 4. Uji Validitas

Correlations

		X11	X12	X13	X1
X11	Pearson Correlation	1	.574	.372	.773
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.000
	N	45	45	45	45
X12	Pearson Correlation	.574	1	.556	.884
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45
X13	Pearson Correlation	.372	.556	1	.791
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.000
	N	45	45	45	45
X1	Pearson Correlation	.773	.884	.791	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

Correlations

		X21	X22	X23	X2
X21	Pearson Correlation	1	.417	.421	.832
	Sig. (2-tailed)		.004	.004	.000
	N	45	45	45	45
X22	Pearson Correlation	.417	1	.197	.705
	Sig. (2-tailed)	.004		.195	.000
	N	45	45	45	45
X23	Pearson Correlation	.421	.197	1	.715
	Sig. (2-tailed)	.004	.195		.000
	N	45	45	45	45
X2	Pearson Correlation	.832	.705	.715	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

Correlations

		X31	X32	X33	X3
X31	Pearson Correlation	1	.622**	.764**	.936**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
X32	Pearson Correlation	.622**	1	.447**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000
	N	45	45	45	45
X33	Pearson Correlation	.764**	.447**	1	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000
	N	45	45	45	45
X3	Pearson Correlation	.936**	.774**	.869**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y1
Y11	Pearson Correlation	1	.459**	.662**	.806**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000
	N	45	45	45	45
Y12	Pearson Correlation	.459**	1	.620**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000
	N	45	45	45	45
Y13	Pearson Correlation	.662**	.620**	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45
Y1	Pearson Correlation	.806**	.843**	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.616	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	3

Reliability Statistics

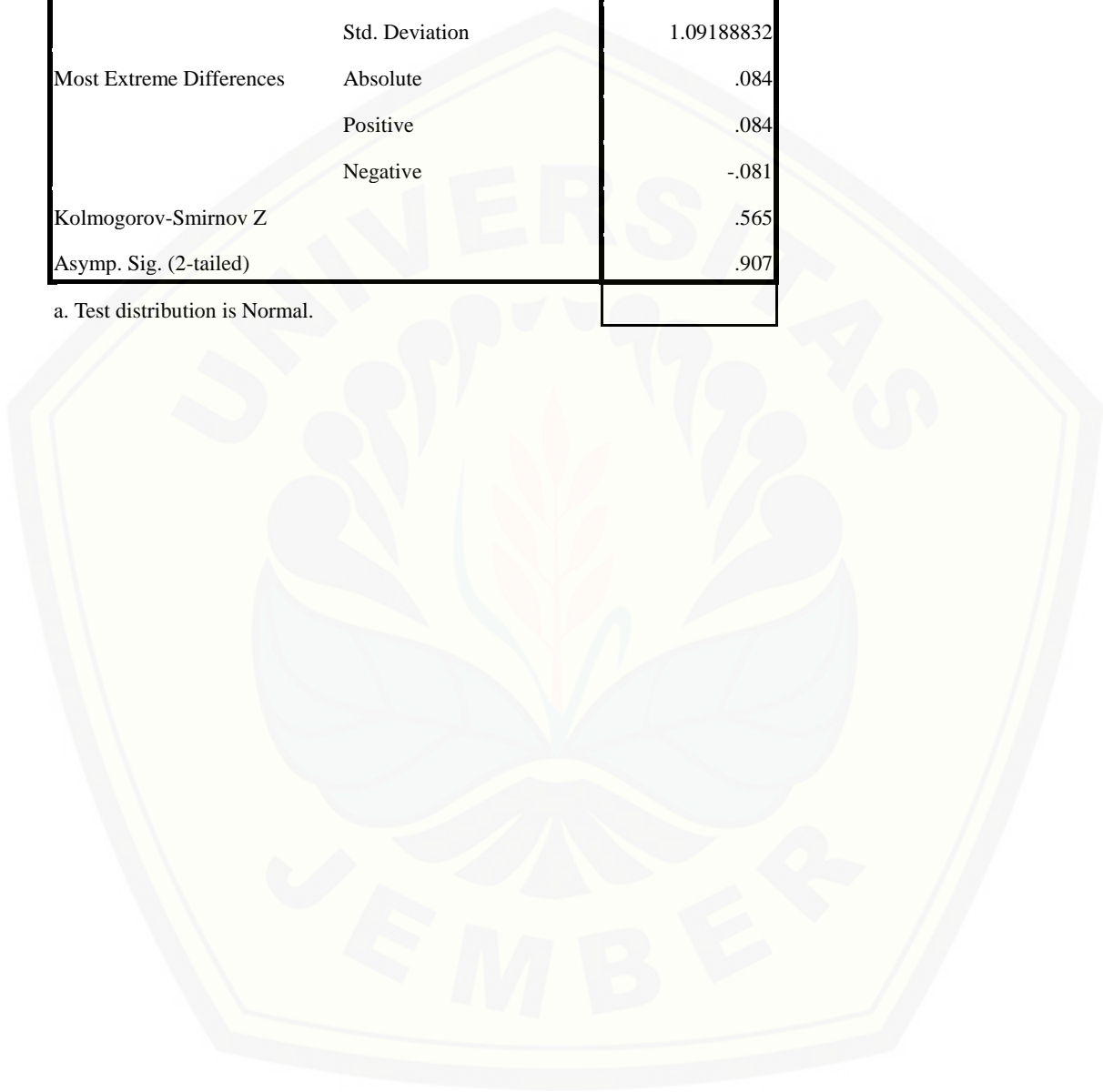
Cronbach's Alpha	N of Items
.799	3

Lampiran 6 Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^a	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.09188832
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.565
Asymp. Sig. (2-tailed)		.907

a. Test distribution is Normal.



Lampiran 7. Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y1

A. Uji Rsquare

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.651	1.131

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

B. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.653	3	36.218	28.307	.000 ^a
	Residual	52.458	41	1.279		
	Total	161.111	44			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

C. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.827	1.598		1.143	.260
	X1	.536	.104	.478	5.139	.000
	X2	-.221	.098	-.205	-2.243	.030
	X3	.484	.084	.543	5.769	.000

a. Dependent Variable: Y1

Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.918	1.089
X2	.951	1.052
X3	.896	1.116

a. Dependent Variable: Y1

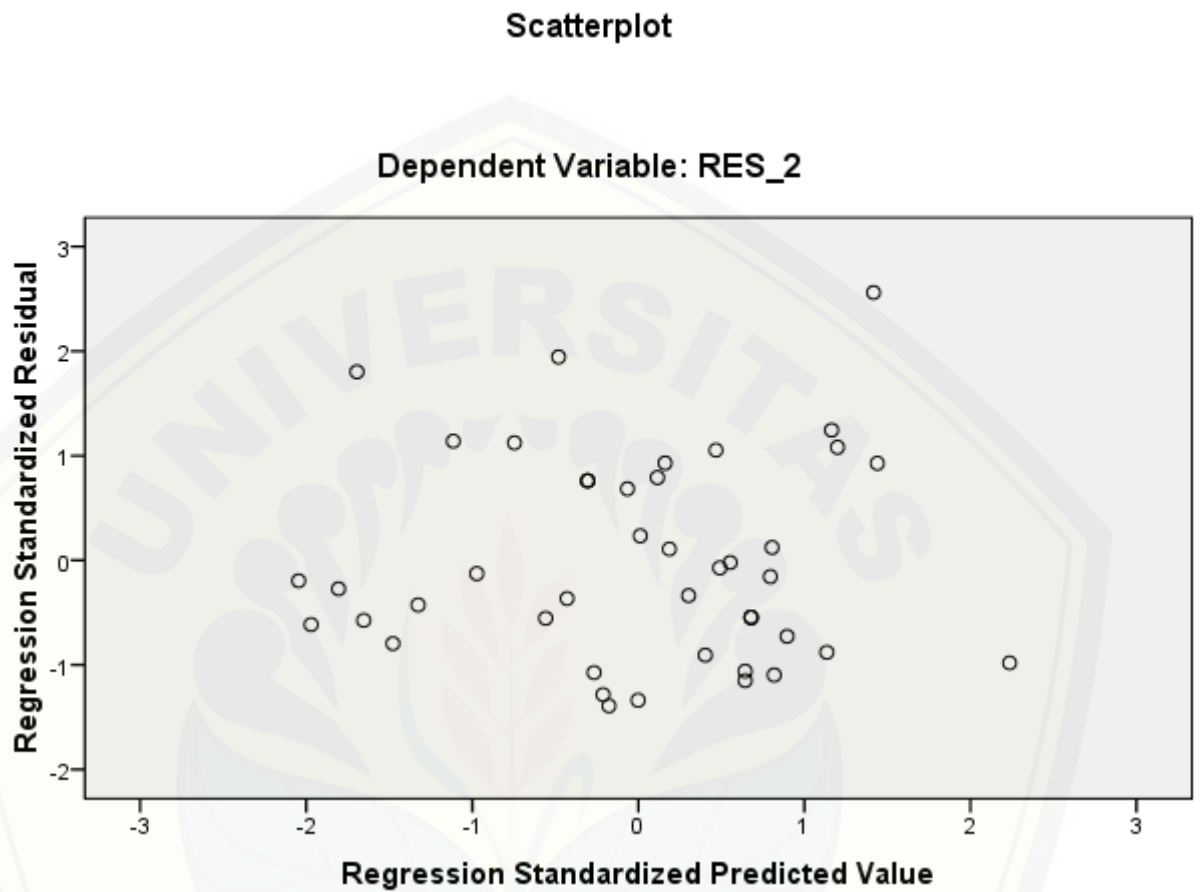
B. Uji Heteroskedisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.689	.747		3.599	.001
	X1	-.022	.049	-.067	-.456	.651
	X2	-.025	.046	-.390	-2.719	.610
	X3	-.039	.039	-.146	-.985	.330

a. Dependent Variable: RES_2

Lampiran 9. Scatterplot



Lampiran 10. Distribusi nilai t tabel

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.014	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.012	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.298	1.676	2.009	2.403	2.678
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627