



**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN WANITA DI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) JEMBER**

*(THE EFFECT OF MULTIPLE ROLE CONFLICT AND WORK STRESS
ON PERFORMANCE WOMENS LECTURER IN THE STATE ISLAMIC
INSTITUTE (IAIN) JEMBER)*

SKRIPSI

Oleh:

FAKHRI ARIF BILLAH

NIM. 140810201147

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2018



**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN WANITA DI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) JEMBER**

*(THE EFFECT OF MULTIPLE ROLE CONFLICT AND WORK STRESS
ON PERFORMANCE WOMENS LECTURER IN THE STATE ISLAMIC
INSTITUTE (IAIN) JEMBER)*

SKRIPSI

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

Oleh :

FAKHRI ARIF BILLAH

NIM. 140810201147

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2018**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : FAKHRI ARIF BILLAH
NIM : 140810201147
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Menyatakan dengan sungguh bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya 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 tanpa adanya paksaan maupun tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 13 Desember 2018

Yang menyatakan,

Fakhri Arif Billah
NIM. 140810201147

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja
Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Institut Agama
Islam Negeri (IAIN) Jember

Nama Mahasiswa : Fakhri Arif Billah

NIM : 140810201147

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 13 Desember 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si., QIA
NIP. 197501062000032001

Drs. Mochamad Syaharudin, M.M.
NIP.195509191985031003

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.
NIP. 197805252003122002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA DOSEN WANITA DI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Fakhri Arif Billah
NIM : 140810201147
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

3 Januari 2019

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Utama : Drs. Agus Priyono, M.M. : (.....)
NIP. 196010161987021001

Sekretaris : Chairul Saleh, S.E., M.Si. : (.....)
NIP. 196903061999031001

Anggota : Drs. Hadi Wahyono, M.M. : (.....)
NIP. 195401091982031003

Mengetahui/Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

4 X 6

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terima kasihku kepada:

1. Allah SWT, sebagai perwujudan ucapan puji dan syukur atas segala ilmu yang diberikan.
2. Kedua Orang tuaku tercinta, Ayahanda Drs. H. Ainur Rafik, M.Ag. dan Ibunda Hj. Titik Hariyani, S.Ag. yang sangat berjasa dalam perjalanan hidupku. Terimakasih atas semua pengorbanan, butiran keringat, cucuran air mata harapan, dan senantiasa setia membimbingku untuk menjadi manusia yang pantang menyerah dan tidak pernah berhenti untuk selalu berusaha.
3. Bapak dan Ibu dosen pembimbing skripsi Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si., QIA dan Bapak Drs. Mochamad Syaharudin, M.M. yang selalu sabar membimbing hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan maksimal.
4. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Sebuah mimpi dapat terwujud bukan karena keajaiban, melainkan karena keringat dan kerja keras”

(Colin Powell)

“Jika ingin sukses, maka kemauanmu untuk berhasil harus lebih besar dari ketakutanmu akan suatu kegagalan”

(Fakhri Arif Billah)

RINGKASAN

Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember; Fakhri Arif Billah; 140810201147; 2018; 112 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Bekerja merupakan salah satu aspek terpenting dalam kehidupan seseorang diusia dewasa. Salah satu dari sekian banyak pekerjaan yang ada di Indonesia yaitu dosen. Dosen adalah salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Partisipasi wanita dalam bekerja saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak dengan laki-laki, tetapi juga menyatakan aktualisasi dirinya sebagai manusia yang bermanfaat bagi pembangunan bangsa. Menjalani dua peran sekaligus sebagai seorang sekaligus sebagai ibu rumah tangga tentu tidaklah mudah, apabila tidak dapat membagi waktu untuk urusan keluarga dan pekerjaan dapat menimbulkan konflik peran ganda. Dampak dari konflik peran ganda tersebut juga akan mengakibatkan seseorang mengalami stres kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja dosen wanita. Objek pada penelitian ini adalah dosen wanita di IAIN Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen wanita yang ada di IAIN Jember yaitu sebanyak 81 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder dengan metode menyebar kuesioner dan studi pustaka. Variabel bebas yaitu konflik peran ganda, stres kerja dan kinerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan. Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel kinerja dosen wanita dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,002. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah negatif artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka kinerja akan semakin menurun, sedangkan hasil penelitian untuk variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel kinerja dosen wanita dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah negatif artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja akan semakin menurun.

SUMMARY

The Effect Of Multiple Role Conflict And Work Stress On Performance Womens Lecturer In The State Islamic Institute (IAIN) Jember; Fakhri Arif Billah; 140810201147, 112 Pages, Department of Management, Faculty of Economics and Business, Jember University.

Work is one of the most important aspects of a person's life at the age of adulthood. One of the many jobs that exist in Indonesia, namely lecturer. The lecturer is one of the essential components of an educational system in colleges. The role, duties and responsibilities the lecturers are very important in realizing the goal of national education. The participation of women in the current work rather than just demanding equal rights with men, but also stating the actualization of himself as a man that is beneficial to the nations development. Serve two roles at once as well as a housewife sure is not easy, if not can devote time to family affairs and work can lead to conflict dual role. The impact of the dual role conflict will also result in a person experiencing work stress.

This research aims to determine the effect of the dual role conflict and work stress on the performance of women professors. The object of this research is a lecturers on women in IAIN Jember. The population in this study were all lecturers woman in IAIN Jember as many as 81 people. The sampling techniques used in this research are saturated or the Census sampling. The data used are primary data and secondary methods of spreading the questionnaire and literature. The independent variables namely dual role conflict, work stress and performance as the dependent variable. This study uses qualitative data are quantified. Data analysis method uses Multiple Linear Regression Analysis.

The results showed that the dual role conflict variable significant negative effect on the performance variables to see the woman professor significance level that is equal to 0.002. The relationship indicated by the regression coefficient is negative that means the higher the dual role conflict then performance will increasingly decline, whereas the results of research on work stress variables significant negative effect on the performance variables woman professor by seeing that significance level of 0.000. The relationship indicated by the regression coefficient is negative that means the higher work stress then performance will increasingly decline.

PRAKATA

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan hidayah-Nya, serta memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E, M.M., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Dr. Ika Barokah S, S.E., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si., QIA selaku Dosen Pembimbing Utama atas waktu, arahan, informasi, serta motivasi yang diberikan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Mochamad Syaharudin, M.M. selaku Dosen Pembimbing Anggota atas waktu, arahan, informasi, serta motivasi yang diberikan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Agus Priyono, M.M. selaku Dosen Penguji Utama yang telah memberikan saran dan kritik sehingga skripsi ini menjadi semakin baik.
7. Bapak Chairul Saleh, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji Anggota yang telah memberikan saran dan kritik sehingga skripsi ini menjadi semakin baik.
8. Bapak Drs. Hadi Wahyono, M.M. selaku Dosen Penguji Anggota yang telah memberikan saran dan kritik sehingga skripsi ini menjadi semakin baik.

9. Bapak Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb. selaku Dosen Pembimbing Akademik atas motivasi, arahan, waktu, dan informasi yang diberikan dalam penulisan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Jember atas ilmu yang diberi sehingga sampai akhirnya studi ini dapat diselesaikan.
11. Seluruh Dosen Wanita di IAIN Jember serta pihak terkait atas bantuan dalam penulisan skripsi ini.
12. Teristimewa untuk kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Drs. H. Ainur Rafik, M.Ag. dan Ibunda Hj. Titik Hariyani, S.Ag. atas semua dukungan materi serta nonmateri, semangat, motivasi, doa, pengorbanan, serta pelajaran hidup yang sangat berarti.
13. Terimakasih untuk Abangku Hendra Wijaya serta Adikku Arini Fakhria Arifah yang telah membantu, menemani serta memberikan doa dan semangat.
14. Seluruh keluarga besarku yang juga turut memberikan dukungan serta doa.
15. Terimakasih untuk sahabatku yaitu Tutus, Rusdi dan Ayul yang telah berjuang bersama mulai awal masuk kuliah hingga saat ini, yang selalu mengisi hari-hariku di kampus dengan canda tawa dan kebahagiaan.
16. Terimakasih untuk Noviah, Selfi, Irma, Diyah, Ani, Maria yang telah membantuku menyelesaikan skripsi ini.
17. Terimakasih untuk Mbak Holif yang sudah membantu serta menemaniku disaat bimbingan skripsi.
18. Rekan-rekan seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen 2014 atas kebersamaan dan dorongan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
19. Terimakasih untuk Pak Taufik Admin Jurusan Manajemen yang telah membantu saya.
20. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak berjasa dan membantu dalam proses penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT selalu memberikan hidayah dan rahmat kepada semua 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 pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 13 Desember 2018

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|--------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | vi |
| MOTTO | vii |
| RINGKASAN..... | viii |
| SUMMARY..... | ix |
| PRAKATA | x |
| DAFTAR ISI | xiii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 5 |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA..... | 7 |
| 2.1 Landasan Teori | 7 |
| 2.1.1 Konflik Peran Ganda | 7 |
| 2.1.2 Stres Kerja | 11 |
| 2.1.3 Kinerja | 15 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 20 |
| 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian..... | 25 |
| 2.4 Hipotesis Penelitian | 25 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN | 27 |
| 3.1 Rancangan Penelitian | 27 |

| | |
|---|-----------|
| 3.2 Populasi dan Sampel | 27 |
| 3.2.1 Populasi | 27 |
| 3.2.2 Sampel | 27 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data | 28 |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data | 28 |
| 3.5 Identifikasi Variabel..... | 29 |
| 3.6 Definisi Operasional | 29 |
| 3.7 Skala Pengukuran Variabel | 32 |
| 3.8 Metode Analisis data..... | 33 |
| 3.8.1 Uji Instrumen | 33 |
| 3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda | 35 |
| 3.8.3 Uji Asumsi Klasik | 36 |
| 3.8.4 Uji Hipotesis | 37 |
| 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah..... | 39 |
| BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 41 |
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian | 41 |
| 4.1.1 Sejarah IAIN Jember | 41 |
| 4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan..... | 42 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi..... | 44 |
| 4.1.4 Fakultas dan Program Studi..... | 52 |
| 4.1.5 Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan | 54 |
| 4.1.6 Mahasiswa IAIN Jember | 54 |
| 4.2 Deskriptif Karakteristik Responden..... | 55 |
| 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian | 57 |
| 4.3.1 Deskripsi Variabel Konflik Peran Ganda (X_1)..... | 57 |
| 4.3.2 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X_2) | 61 |
| 4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja (Y) | 64 |
| 4.4 Uji Instrumen..... | 67 |
| 4.4.1 Hasil Uji Validitas | 67 |
| 4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas | 68 |
| 4.4.3 Hasil Uji Normalitas Data | 69 |

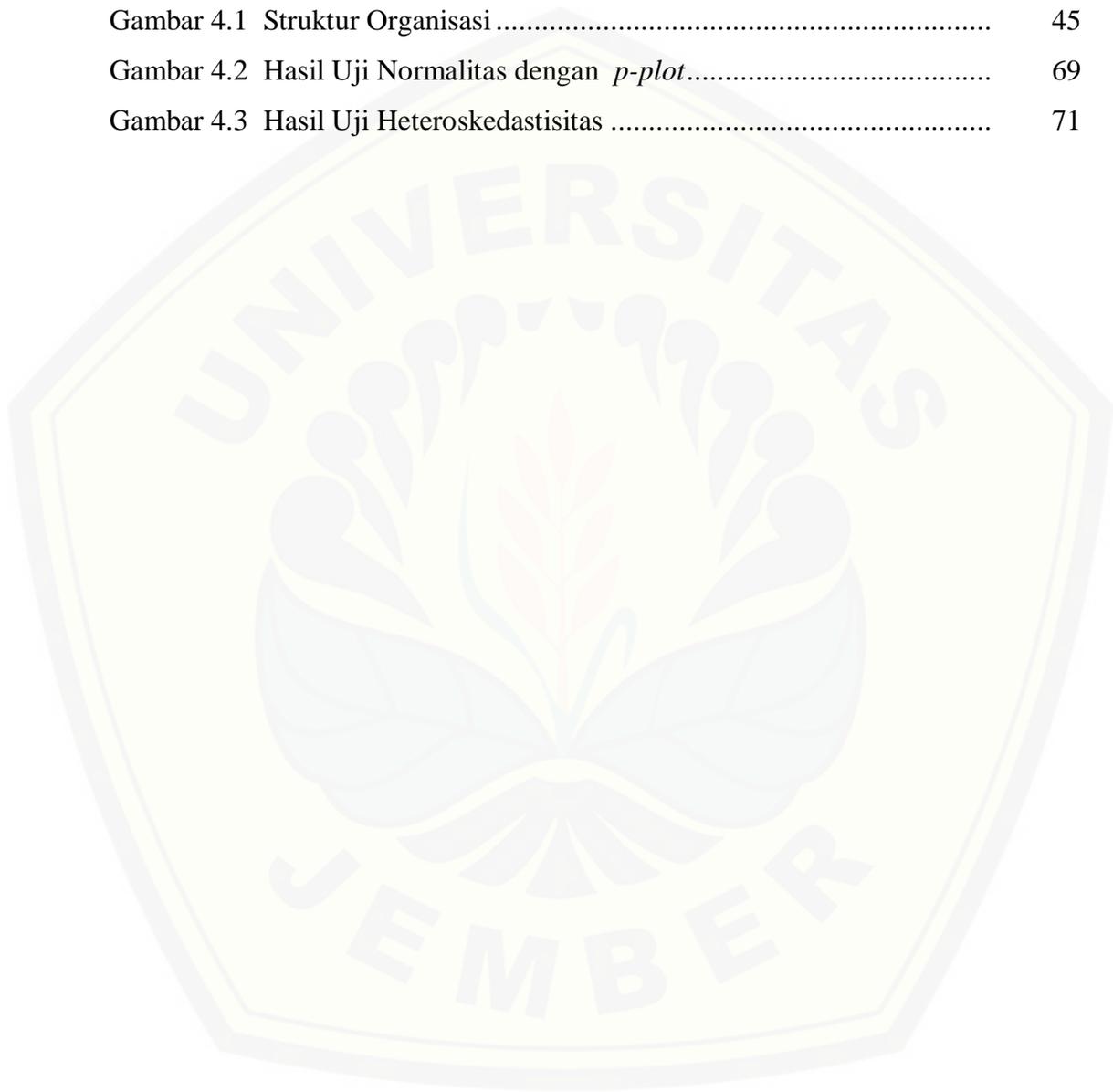
| | |
|---|-----------|
| 4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... | 69 |
| 4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 70 |
| 4.6.1 Hasil Uji Multikolinieritas..... | 70 |
| 4.6.2 Hasil Uji Heteroskedastitas..... | 71 |
| 4.7 Hasil Uji Hipotesis..... | 72 |
| 4.7.1 Hasil Uji t..... | 72 |
| 4.8 Pembahasan Hasil Penelitian..... | 72 |
| 4.8.1 Konflik Peran Ganda Berpengaruh Terhadap Kinerja..... | 73 |
| 4.8.2 Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja..... | 75 |
| BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN..... | 77 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 77 |
| 5.2 Saran..... | 77 |
| DAFTAR PUSTAKA | 79 |
| LAMPIRAN | 84 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu | 23 |
| Tabel 4.1 | Nama Fakultas dan Program Studi | 52 |
| Tabel 4.2 | Tenaga Pendidik | 54 |
| Tabel 4.3 | Tenaga Kependidikan | 54 |
| Tabel 4.4 | Data Mahasiswa IAIN Jember | 55 |
| Tabel 4.5 | Karakteristik Responden Berdasarkan Umur | 55 |
| Tabel 4.6 | Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 56 |
| Tabel 4.7 | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 56 |
| Tabel 4.8 | Jawaban Responden Variabel Konflik Peran Ganda | 58 |
| Tabel 4.9 | Jawaban Responden Variabel Stres Kerja | 61 |
| Tabel 4.10 | Jawaban Responden Variabel Kinerja | 64 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Validitas | 67 |
| Tabel 4.12 | Hasil Uji Reliabilitas..... | 68 |
| Tabel 4.13 | Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... | 70 |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji Multikolinearitas..... | 71 |
| Tabel 4.15 | Hasil Uji t | 72 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian | 25 |
| Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah..... | 39 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi | 45 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan <i>p</i> -plot..... | 69 |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 71 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian | 84 |
| Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner | 88 |
| Lampiran 3 Karakteristik Responden | 93 |
| Lampiran 4 Jawaban Responden Untuk Tiap Variabel | 96 |
| Lampiran 5 Uji Instrumen..... | 103 |
| Lampiran 6 Analisis Regresi Linier Berganda | 107 |
| Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik..... | 108 |
| Lampiran 8 Uji Hipotesis | 110 |
| Lampiran 9 r Tabel | 111 |
| Lampiran 10 t Tabel..... | 112 |

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan salah satu aspek terpenting dalam kehidupan seseorang diusia dewasa. Bekerja dapat diartikan sebagai suatu upaya yang dilakukan oleh seseorang dengan mengerahkan tenaga dan pikirannya untuk mengaktualisasikan dirinya dan diarahkan pada pencapaian tujuan tertentu. Seseorang bekerja karena dilandasi oleh dorongan untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan fisiologis maupun kebutuhan psikologis. Kebutuhan fisiologis yang dimaksud adalah yang terkait dengan pemenuhan kebutuhan sandang, pangan dan papan. Sedangkan kebutuhan psikologis terkait dengan pemenuhan kebutuhan interaksi sosial, pencapaian status sosial ekonomi, kebutuhan mengaktualisasikan diri, dan lain sebagainya.

Salah satu dari sekian banyak pekerjaan yang ada di Indonesia yaitu dosen. Dosen adalah salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional.

Profesi sebagai dosen juga tidak hanya dilakukan oleh laki-laki namun juga dilakukan oleh wanita. Maka partisipasi wanita dalam bekerja saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak dengan laki-laki, tetapi juga menyatakan aktualisasi dirinya sebagai manusia yang bermanfaat bagi pembangunan bangsa. Indriyani (2009) menyatakan bahwa partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu, dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran

transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia.

Berkarirnya seorang wanita tersebut tidak serta merta menghilangkan kesulitan ekonomi dalam rumah tangganya, namun di sisi lain malah dapat menimbulkan persoalan yang lebih rumit serta dapat berdampak negatif terhadap kehidupan keluarganya. Dengan demikian wanita karir memiliki beban yang lebih berat. Di satu sisi ia harus bertanggung jawab atas urusan-urusan rumah tangganya, di sisi lain ia juga harus bertanggung jawab atas pekerjaan kantornya. Hal ini tidak jarang sangat rentan menimbulkan masalah, karena seorang ibu senantiasa dipersalahkan ketika anak-anak mereka dalam hal prestasi belajarnya menurun, atau sang anak merasa kurang diperhatikan sehingga berdampak sang anak tidak betah di rumah, dan tidak jarang juga sang anak bisa terjerumus pada hal-hal negatif seperti mengkonsumsi narkoba, seks bebas, tawuran yang disebabkan karena salah pergaulan. Dan ketika di tempat kerja, seorang wanita pun dihadapkan pada tuntutan pekerjaan, misalnya tekanan kerja yang berasal dari beban kerja yang berlebihan, dan pekerjaan yang harus segera diselesaikan sesuai dengan *deadline*. Hal ini disebut dengan konflik peran ganda.

Konflik peran ganda merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang dosen wanita. Greenhaus dan Beutell (dalam Ansari, 2011) mengatakan bahwa wanita akan memiliki pengalaman konflik peran ganda yang lebih tinggi daripada pria dikarenakan wanita memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keluarga dan mengalokasikan sebagian besar waktu mereka terhadap keluarga. Dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya terkadang terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita, misalnya yaitu merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental seseorang ketika bekerja. Hal tersebut bisa disebut dengan istilah stres kerja. Charles D, Speilberg (dalam Andini, 2005:25) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan eksternal mengenai seseorang,

misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi stres seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, struktur dan iklim organisasi, serta karakteristik tugas. Sebetulnya stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon 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.

Setiap Perguruan Tinggi atau 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). Instansi yang baik adalah instansi yang berusaha untuk meningkatkan kemampuan pegawainya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor kunci meningkatnya kinerja pegawai. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah tantangan manajemen yang paling penting, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi tergantung pada kualitas kinerja pegawai yang ada di instansi tersebut.

Padatnya jadwal perkuliahan di IAIN Jember membuat dosen mempunyai jadwal mengajar yang bervariasi antara dosen satu dengan dosen lainnya. Beberapa pendapat yang ada yaitu bahwa seorang dosen wanita memiliki beban tanggung jawab yang tinggi dapat diketahui dari beban seorang dosen terhadap mahasiswanya cukup beragam antara lain yaitu sebagai dosen pembimbing akademik, mengajar dikelas, membimbing skripsi dan beban ini semakin besar ketika sistem kendali mutu benar-benar diterapkan. Tersitanya banyak waktu dikantor menyebabkan waktu untuk dirinya sendiri sangat sedikit. Pada malam harinya masih harus mempersiapkan materi kuliah, mengoreksi jawaban skripsi mahasiswa. Selain itu keluarga juga memerlukan perhatian misalnya: membimbing anak-anak belajar. Dengan demikian aktivitas mental dosen wanita

memang tinggi. Di IAIN Jember beberapa dosen wanita sering mengeluhkan jadwal yang di dapatkan, karena jika mendapat jadwal mengajar pagi hari, seorang dosen wanita juga berperan sebagai ibu rumah tangga yang harus mempersiapkan kebutuhan suaminya yang akan bekerja dan anak-anaknya yang pergi sekolah, sehingga dengan begitu dapat menimbulkan berbagai masalah atau kendala. Jika seorang 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 waktu bersama keluarga. Sibuk dengan pekerjaan juga menjadikan dosen wanita kurang memperhatikan atau mengurus keluarganya sehingga tidak sedikit akan menimbulkan konflik.

Muncul adanya keluhan-keluhan tentang kesehatan diri seorang dosen wanita antara lain dari gejala fisiologis serta gejala psikologis. Masalah kesehatan mereka alami sebagai akibat stres menghadapi tumpukan pekerjaan kantor, pekerjaan rumah tangga, maupun aktivitas lain diluar rumah tangga maupun kantor misalnya: terlibat organisasi sosial. Pekerjaan rumah tangga sering menjadi beban terbesar, meskipun dirumah sudah ada pembantu. Terlebih apabila suami tidak ada kepedulian sama sekali atau suami tidak berada dirumah untuk jangka waktu yang lama. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember sendiri merupakan salah satu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) terkemuka di wilayah tapalkuda, IAIN Jember terus berbenah untuk menjadi Universitas Islam Negeri pertama di wilayah tapalkuda. Berbagai sarana dan prasana pendidikan, ma'had dan gedung dosen yang megah telah di resmikan oleh menteri agama RI di awal tahun 2017. IAIN Jember beralamat di Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember 68136, Jawa Timur, Indonesia. Adapun jumlah dosen wanita yang ada pada IAIN adalah sebanyak 81 orang, yang terbagi menjadi dua kategori yaitu dosen tetap pns dan dosen tetap non pns.

Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja yaitu: Ayu Yuslihanah (2018) yang memberikan hasil bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Saina Nur (2013) yang memberikan hasil

bahwa secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja dosen wanita di Institut Agama Islam Negeri Jember?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen wanita di Institut Agama Islam Negeri Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja dosen wanita di Institut Agama Islam Negeri Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja dosen wanita di Institut Agama Islam Negeri Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

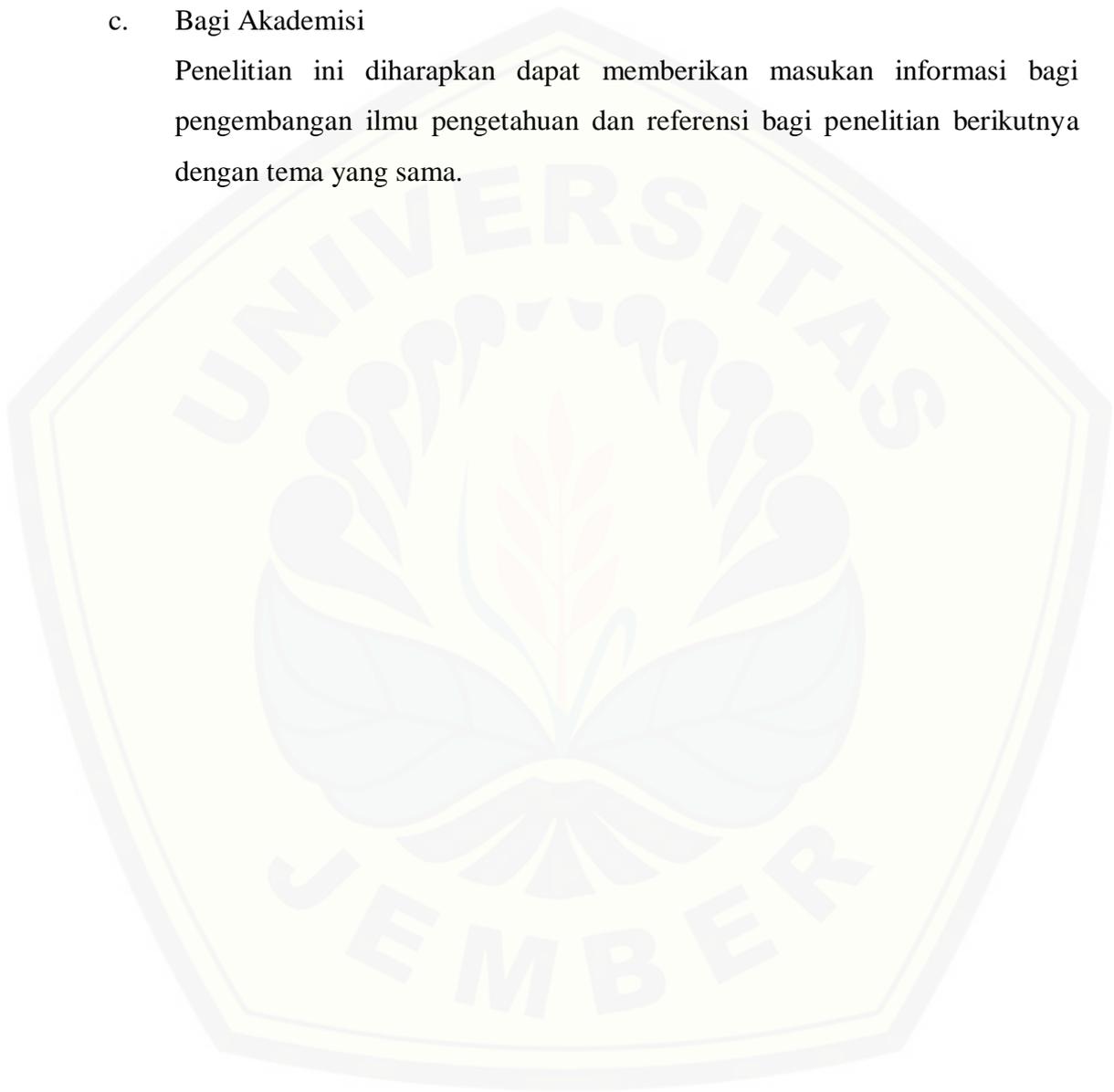
- a. Bagi Instansi
Sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi pada Institut Agama Islam Negeri Jember untuk mencapai tujuan yang diinginkan serta untuk memberikan kualitas pelayanan yang lebih baik.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti sebagai wadah mengasah daya pikir dalam penulisan karya tulis ilmiah berdasarkan teori-teori yang didapatkan selama masa perkuliahan serta penerapannya dalam praktek.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan referensi bagi penelitian berikutnya dengan tema yang sama.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konflik Peran Ganda

a. Definisi Konflik Peran Ganda

Peran ganda adalah dua peran atau lebih yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan. Dalam hal ini peran yang dimaksud adalah peran seorang wanita sebagai seorang istri bagi suaminya, dan ibu bagi anak-anaknya, serta peran sebagai wanita yang memiliki karir di luar rumah. Peran ganda ini dijalani bersamaan sebagai istri dan ibu dalam keluarga, sebagai mitra suami dalam membina rumah tangga, menyediakan kebutuhan, serta mengasuh dan mendidik anak. Istilah konflik menunjuk pada setiap ketegangan yang dialami seseorang apabila ia berpandangan bahwa kebutuhan atau keinginannya dihambat atau dikecewakan (Hartono, 2009:2). Ketegangan tersebut dapat timbul karena orang tersebut mengalami kebingungan dan menginginkan dua hal yang tidak sesuai antara satu dengan yang lainnya.

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Lilly, dkk, 2006), konflik peran ganda (*work family conflict*) didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Konflik peran ganda bisa terjadi akibat lamanya jam kerja dari seseorang tersebut, sehingga waktu bersama keluarga menjadi berkurang. Seorang dosen wanita harus menjalankan dua peran pada saat yang bersamaan, yakni dalam pekerjaan dan dalam keluarga, sehingga faktor emosi dalam satu wilayah mengganggu wilayah lainnya. Sedangkan Menurut Goode (dalam Rismayanti, 2008), konflik peran ganda adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban, atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan, dimana wanita karir dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya baik di dalam keluarga dan kantor, sementara disisi lain juga dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal.

b. Bentuk Konflik Peran Ganda

Konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan (Yavas *et al.*, 2008:18).

1) Konflik Pekerjaan-Keluarga

Greenhaus dan Beutell (dalam Anafarta, 2011:168) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Sementara Natemeyer *et al.*, (dalam Yavas *et al.*, 2008:10) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab wanita karir 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 wanita karir terhadap pekerjaan (Natemeyer *et al.*, dalam Yavas *et al.*, 2008:10).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan serta kelelahan.

Faktor faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya:

- 1) Permintaan waktu akan suatu peran tetapi tidak hanya satu peran saja, melainkan ada dua peran yang berbeda.
- 2) Stres yang ditimbulkan dari satu peran kemudian mempengaruhi peran lainnya.

- 3) Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan adanya tekanan yang menimbulkan rasa tegang dari peran dan mempengaruhi peran lainnya.
- 4) Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi untuk peran yang lainnya tidak dapat disamakan perilakunya ke arah efektif ataupun tepat.

d. Indikator-Indikator Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (dalam Triaryati, 2003: 10) mendefinisikan ada tiga dimensi pengukuran konflik peran ganda, yaitu:

- 1) Konflik berdasarkan waktu (*Time-based conflict*)
Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).
- 2) Konflik berdasarkan tekanan (*Strain-based conflict*)
Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.
- 3) Konflik berdasarkan perilaku (*Behavior-based conflict*)
Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Menurut Boles *et al.*, (dalam Indriyani, 2009), indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah:

- 1) Tekanan Kerja
Tekanan dalam pekerjaan menjadi beban oleh dosen wanita yang sudah berumah tangga dan mempunyai anak. Beban kerja bisa berupa *deadline* pekerjaan yang harus diselesaikan pada saat itu juga sehingga dosen tersebut harus mengorbankan waktu untuk keluarganya.
- 2) Banyaknya tuntutan tugas
Tuntutan tugas merupakan faktor terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tugas meliputi desain pekerjaan individual serta kondisi kerja.

3) Kurangnya Kebersamaan Keluarga

Dengan adanya tuntutan kerja yang banyak maka waktu untuk keluarga akan berkurang. Maka dari itu intensitas untuk berkomunikasi menjadi jarang dan konflik keluarga bisa terjadi.

4) Sibuk dengan pekerjaan

Sibuk dengan pekerjaan yang membuat kurangnya perhatian terhadap keluarganya.

5) Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

Suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari area pekerjaan dan keluarga satu sama lain bertentangan. Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) akan menjadi lebih sulit oleh keikutsertaan dalam keluarga (pekerjaan).

Menurut Frone *et al.*, (dalam Meidah, 2013:3) indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

1) Tekanan Sebagai Orang Tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga, kurangnya kebersamaan, dan kenakalan anak.

2) Tekanan Perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

3) Kurangnya keterlibatan sebagai istri

Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu untuk dibutuhkan.

4) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

5) Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan dapat berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan didalam keluarga.

2.1.2 Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Beer dan Newman dalam bukunya Sutarto Wijono (2010) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dengan pekerjaan. Dalam hal ini stres dianggap sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi dalam tubuh seseorang. Stres ditempat kerja disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat diidentifikasi oleh banyak peneliti (Jordan *et al.*, 2002 dalam Usman *et al.*, 2011) seperti ketidaknyamanan pekerjaan, konflik peran, ambiguitas peran, tekanan waktu, konflik interpersonal, jumlah pekerjaan yang berlebihan, tekanan performansi.

Dalam hubungannya dengan stres, Robbins (2003) membagi tiga kategori potensi penyebab stres (*stressor*) yaitu lingkungan, organisasi, dan individu. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dalam perancangan struktur organisasi. Ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam suatu organisasi. Lebih lanjut Robbins (2003) berpendapat bahwa struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seseorang merupakan potensi sumber stres.

Selanjutnya Robbins (2003) memaparkan bahwa survei yang dilakukan secara konsisten yang telah dilakukan menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai suatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, retaknya hubungan, dan kesulitan disiplin anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi seseorang dan dapat terbawa ke tempat kerja.

b. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Salleh, Bakar dan Keong (2008) terbagi atas 5 skala penilaian yaitu:

- 1) Faktor intrinsik pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena *deadline* pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.
- 2) Peran dalam organisasi yang terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
- 3) Hubungan di tempat kerja yang terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.
- 4) Pengembangan karir yang terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status, misalnya frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.
- 5) Struktur dan iklim organisasi yaitu kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Konsekuensi stres yang muncul lewat berbagai *stressor* dapat dibagi menjadi 3 kategori umum menurut Robbins (2006), yaitu:

1) Gejala Fisiologis

Sebagian besar perhatian dini atas stres dirasakan pada gejala fisiologis. Hasil riset yang dilakukan memandu pada kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala,

dan menyebabkan serangan jantung. Hubungan antara stres dan gejala fisiologis tertentu tidaklah jelas. Kalau memang ada, pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala dan kesulitan untuk secara objektif mengukurnya. Tetapi yang lebih relevan adalah fakta bahwa gejala fisiologis mempunyai relevansi langsung yang kecil sekali bagi perilaku organisasi.

2) Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berakibat dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana dampak ketidakpuasan memiliki dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Menurut penelitian membuktikan bahwa orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda, konflik ditempat kerja, tidak adanya kejelasan dalam pekerjaan, wewenang, tanggung jawab, dan beban kerja sehingga stres dan ketidakpuasan akan mengikat.

3) Gejala Perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan atau pegawai, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Luthan (2006) menjelaskan bahwa stres tidak secara otomatis buruk bagi perseorangan atau kinerja instansi mereka. Dalam kenyataannya, secara umum diketahui bahwa tingkat stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja dan peningkatan aktivitas, perubahan dan kinerja yang baik. Anteseden stres sering disebut juga dengan stres yang mempengaruhi seseorang penyebabnya berasal dari luar dan dalam organisasi, dari kelompok yang dipengaruhi seseorang dan dari individu itu sendiri.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres

Menurut Handoko (1996), faktor yang mempengaruhi stres dapat digolongkan menjadi dua penyebab, yaitu:

1) *On The Job*

On the job adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang dapat menimbulkan stres pada seseorang. Hal-hal yang bisa menimbulkan stres yang berasal dari beban pekerjaan, antara lain:

- a) Beban kerja yang berlebihan.
- b) Tekanan atau desakan waktu.
- c) Kualitas supervisi yang jelek.
- d) Iklim politis yang tidak aman.
- e) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- f) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- g) Kemenduaan peran (*role ambiguity*).
- h) Frustrasi.
- i) Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- j) Berbagai bentuk perubahan.

2) *Off The Job*

Off the job adalah permasalahan yang berasal dari luar organisasi yang menimbulkan stres pada wanita karir. Permasalahan yang sering terjadi, antara lain:

- a) Kekuatan finansial.
- b) Masalah yang bersangkutan dengan anak.
- c) Masalah fisik.
- d) Masalah perkawinan.
- e) Perubahan perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
- f) Masalah pribadi lain, misalnya kematian sanak saudara.

Sedangkan menurut Hendrik *et, al.*, (1994) dalam Triaryati (2003) ada dua faktor penyebab stres kerja yaitu :

- 1) Wanita pekerja dipengaruhi oleh sumber stres yang biasa dihadapi oleh laki laki seperti beban kerja yang berlebihan, *overskills* atau *under utilization skills* kebosanan kerja, hubungan dengan pasangan atau anak, dan masalah keuangan.
- 2) Sumber stres yang kedua bersifat unik dan berasal dari pekerjaan atau di luar pekerjaan. Yang berasal dari pekerjaan mereka seperti kebosanan, rendahnya tingkat kekuasaan, permintaan yang tinggi dalam pekerjaan, dan sedikitnya promosi yang diberikan. Sedangkan yang berasal dari luar pekerjaan seperti kekhawatiran terhadap usia, ketidakpuasan terhadap kehidupan perkawinan, peran utama dan tanggung jawab wanita dalam mengatur rumah tangga dan keluarganya.

2.1.3 Kinerja

a. Definisi Kinerja

Menurut Hakim (2009:87) kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2008:80). Berdasarkan pengertian kinerja tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja setiap individu pasti tidak akan sama dengan yang lain menurut Timpe dalam Mangkunegara (2010:3) bahwasanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari:

1) Faktor Internal

Faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2) Faktor Eksternal

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Mangkunegara (2009:44) menyatakan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara umum kemampuan atau *ability* terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi atau *intelligence quotient* (IQ) dan kemampuan *reality* dan *skill*.

2) Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Situasi yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Wirawan (2009) kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
- 2) Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayakan).
- 3) Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan rekan kerja.

c. Indikator Kinerja

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

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

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

3) Ketepatan Waktu

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

4) Kemandirian

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

5) Komitmen Kerja

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

Menurut Bangun (2012:234), ada lima indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

1) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat mengerjakannya atau setiap individu dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai atau karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi apabila satu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

5) Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Sedangkan Mangkunegara (2013:75) mengatakan bahwa ada empat indikator kinerja sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai atau karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai atau karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan, dengan memiliki persamaan satu atau beberapa variabel. Penelitian terdahulu berperan penting sebagai acuan dan perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian terdahulu yang dilampirkan adalah penelitian yang memiliki variabel bebas Konflik Peran Ganda (X_1), dan Stres Kerja (X_2), dan variabel terikat Kinerja (Y).

Endah Meidah (2013) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Wanita (Studi pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi)”. Penelitian ini menggunakan sebanyak 68 orang sebagai sampel. Variabel yang digunakan yaitu Konflik Peran Ganda (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Komitmen Organisasi (X_3), dan Kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat wanita. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel bebas konflik peran ganda (X_1) dan variabel terikat kinerja (Y), serta analisis data yang digunakan sama yaitu menggunakan regresi linier berganda.

Sry Rosita (2012) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi”. Penelitian ini jumlah populasi sebanyak 162 orang. Variabel yang digunakan yaitu Konflik Peran Ganda (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Persamaan

dengan penelitian ini yaitu variabel bebas konflik peran ganda (X_1), stres kerja (X_2) dan variabel terikat kinerja (Y). Perbedaan dengan penelitian sekarang yaitu pada metode analisis menggunakan regresi linier berganda.

Ririn Wedya dan Ahmad Mardalis (2015) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di POLRESTA Surakarta”. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 63 responden. Variabel yang digunakan yaitu Konflik Peran Ganda (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi wanita. Sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel bebas konflik peran ganda (X_1), stres kerja (X_2) dan variabel terikat kinerja (Y), serta analisis data yang digunakan sama yaitu menggunakan regresi linier berganda.

Ayu Yuslihanah (2018) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 39 responden. Variabel yang digunakan yaitu Konflik Peran Ganda (X_1), Stres Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel bebas konflik peran ganda (X_1), Stres Kerja (X_2) dan variabel terikat kinerja (Y), serta analisis data yang digunakan sama yaitu menggunakan regresi linier berganda.

Lindanur Sipatu (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD UNDATA Palu”. Penelitian ini jumlah populasi sebanyak 125 orang. Variabel yang digunakan yaitu Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3) dan Kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel bebas konflik peran ganda (X_1), stres kerja (X_3) dan variabel terikat kinerja (Y), serta analisis data yang digunakan sama yaitu menggunakan regresi linier berganda.

Saina Nur (2013) dengan judul “Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 105 responden. Variabel yang digunakan yaitu Konflik (X_1), Stres Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat stres kinerja pegawai yang dimiliki akan memberikan dampak yang negatif dalam peningkatan kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel bebas konflik (X_1), stres kerja (X_2) dan variabel terikat kinerja (Y). Perbedaan dengan penelitian sekarang yaitu pada metode analisis menggunakan regresi linier berganda.

Firli Bariroh, Sri Hastari, Joes Dwiharto (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan)”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 41 responden. Variabel yang digunakan yaitu Kepuasan (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel bebas stres kerja (X_2) dan variabel terikat kinerja (Y), serta analisis data yang digunakan sama yaitu menggunakan regresi linier berganda.

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Peneliti (Tahun) | Variabel Penelitian | Metode Analisis | Hasil (Kesimpulan) |
|-----|--|---|---|---|
| 1. | Endah Meidah (2013) | Konflik Peran Ganda (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Komitmen Organisasi (X_3), dan Kinerja (Y) | Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat wanita. |
| 2. | Sry Rosita (2012) | Konflik Peran Ganda (X_1), Stres Kerja Kerja (X_2), dan Kinerja (Y) | Analisis Jalur (<i>Path</i> <i>Analisis</i>) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. |
| 3. | Ririn Wedya dan Ahmad Mardalis (2015) | Konflik Peran Ganda (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kinerja (Y) | Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi wanita. |

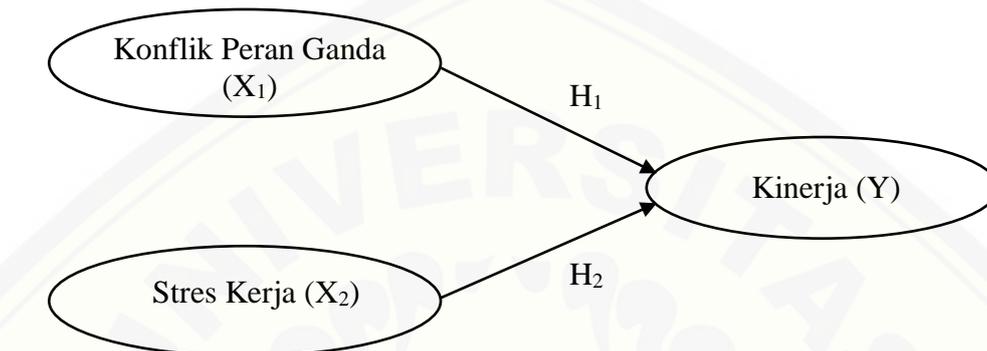
Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

| No. | Nama Peneliti (Tahun) | Variabel Penelitian | Metode Analisis | Hasil (Kesimpulan) |
|-----|--|--|---|---|
| 4. | Ayu Yuslihanah (2018) | Konflik Peran Ganda (X_1), Stres Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kinerja (Y) | Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 5. | Lindanur Sipatu (2013) | Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3), dan Kinerja (Y) | Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. |
| 6. | Saina Nur (2013) | Konflik (X_1), Stres Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan Kinerja (Y) | Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. |
| 7. | Firli Bariroh, Sri Hastari, Joes Dwiharto (2017) | Kepuasan (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kinerja (Y) | Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. |

Sumber : Penelitian Terdahulu, data diolah 2018.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dapat membantu peneliti memahami dan menguraikan secara sistematis permasalahan yang akan diteliti. Keterkaitan antar variabel Konflik Peran Ganda (X_1), Stres Kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat, sehingga diperoleh kerangka konseptual sebagai berikut:



Keterangan :

→ : Pengaruh secara parsial

H₁, H₂ : Hipotesis 1, Hipotesis 2

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono, 2014:351). Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan penelitian dan kerangka konseptual, maka diajukan hipotesis atau dugaan sementara penelitian ini adalah:

a. Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Lilly, dkk, 2006), konflik peran ganda (*work family conflict*) didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Ayu Yuslihanah (2018) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa konflik peran ganda secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Andy Ervan

(2017) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa konflik peran ganda secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dinyatakan dengan:

H₁: Konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen wanita di IAIN Jember.

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Beer dan Newman dalam bukunya Sutarto Wijono (2010) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dengan pekerjaan. Dalam hal ini stres dianggap sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi dalam tubuh seseorang. Lindanur Sipatu (2013) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut Saina Nur (2013) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dinyatakan dengan:

H₂: Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen wanita di IAIN Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian memuat suatu rencana tentang informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Sumber khusus darimana informasi diperoleh, strategi untuk mengumpulkannya dan bagaimana menganalisisnya. Desain untuk perencanaan penelitian ini bertujuan untuk melaksanakan penelitian sehingga dapat diperoleh suatu logika, baik dalam pengujian hipotesis maupun dalam membuat kesimpulan (Umar 2008:89). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibuat, penelitian ini dapat digolongkan sebagai *explanatory research*. Metode penelitian ini menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel dengan melakukan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja dosen wanita di IAIN Jember.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen wanita yang ada di Institut Agama Islam Negeri Jember yang berjumlah 81 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner, diterjemahkan kedalam angka dengan menggunakan pengukuran skala *likert*. Kemudian angka-angka dari penerjemahan ini diolah menggunakan perhitungan statistik. Selanjutnya dari hasil statistik dapat diketahui dan dianalisis mengenai pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja dosen wanita di IAIN Jember.

3.3.2 Sumber Data

Terdapat dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Menurut Umar (2008:99), data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

b. Data Sekunder

Menurut Umar (2008:99), data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari buku-buku literatur mengenai manajemen sumber daya manusia, skripsi dan jurnal terdahulu.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Cara atau alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian antara lain adalah :

a. Kuesioner

Kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis dan terstruktur yang dibuat untuk memperoleh informasi dari responden, dengan cara

responden diminta menjawab pertanyaan atau pernyataan yang telah ditulis dan disusun. Pengumpulan data yang dilakukan dengan pembagian kuesioner kepada dosen wanita di IAIN Jember pada waktu jam istirahat, tujuannya agar tidak mengganggu kegiatan atau jam kerja dosen.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan buku dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka variabel-variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua variabel, yaitu :

a. Variabel *independent* atau variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang diduga berpengaruh terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu konflik peran ganda (X_1), dan stres kerja (X_2).

b. Variabel *dependent* atau variabel terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan definisi dari variabel yang telah dipilih oleh peneliti. Guna memberikan pemahaman terhadap variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, maka setiap variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Konflik Peran Ganda (X_1)

Konflik peran ganda merupakan kondisi dimana terjadi ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dosen wanita di IAIN Jember. Pada penelitian ini indikator konflik peran ganda Dosen Wanita Di IAIN Jember diadopsi dari pengukuran yang dikembangkan oleh Boles *et al.*,

(dalam Indriyani, 2009) dan Frone *et al.*, (dalam Meidah, 2013:3) yang dimodifikasi:

- 1) Kurangnya keterlibatan sebagai istri
Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu untuk dibutuhkan.
- 2) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua
Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.
- 3) Sibuk dengan pekerjaan
Sibuk dengan pekerjaan yang membuat kurangnya perhatian terhadap keluarganya.
- 4) Kurangnya kebersamaan keluarga
Banyaknya waktu bekerja yang dijalani sebagai dosen wanita membuat waktu bersama keluarga berkurang.
- 5) Banyaknya tuntutan tugas
Tuntutan tugas merupakan faktor terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tugas meliputi desain pekerjaan individual serta kondisi kerja.
- 6) Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga
Suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari area pekerjaan dan keluarga satu sama lain bertentangan.
- 7) Campur tangan pekerjaan
Campur tangan pekerjaan dapat berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan didalam keluarga.

b. Variabel Stres Kerja (X_2)

Stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami seseorang terhadap pekerjaannya. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan individu setiap dosen wanita di IAIN Jember. Pada penelitian ini indikator stres kerja Dosen Wanita Di IAIN Jember diadopsi dari pengukuran yang dikembangkan oleh Salleh, Bakar dan Keong (2008) dan Robbins (2006) yang dimodifikasi:

- 1) Gejala fisiologis
Keadaan dimana dosen wanita merasa kelelahan akibat beban kerja.
- 2) Gejala psikologis
Keadaan dimana dosen wanita seperti merasa tertekan akibat beban kerja yang berlebih.
- 3) Hubungan ditempat kerja
Hubungan di tempat kerja yang terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.
- 4) Gejala perilaku
Keadaan dimana yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, serta keluhan-keluhan diri yang dialami dosen wanita.
- 5) Peran dalam organisasi
Peran dalam organisasi yang terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

c. Variabel Kinerja (Y)

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada penelitian ini, indikator kinerja Dosen Wanita Di IAIN Jember diadopsi dari pengukuran yang dikembangkan oleh Fuad Mas'ud (2004) dan Bangun (2012:234) yang dimodifikasi:

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

2) Kuantitas

Kuantitas yaitu kemampuan seorang dosen dalam melakukan pendidikan atau jadwal mengajar paling sedikit sebanyak 12 sks atau sebanyak 16 kali tatap muka secara penuh yang dilaksanakan di IAIN Jember.

3) Kemandirian

Dimana seorang dosen melakukan penelitian yang juga di ikuti dengan pengembangan karya.

4) Ketepatan Waktu

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

5) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu harus sesuai dengan target.

3.7 Skala Pengukuran

Pengukuran variabel konflik peran ganda (X_1), stres kerja (X_2), dan kinerja (Y) dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2014:93), dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert* untuk pengukuran variabel. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2016:15). Tingkatan pengukuran data yang berskala *likert* yaitu dengan menggunakan skala ordinal, dengan pengukuran variabel X_1 & X_2 (konflik peran ganda dan stres kerja) dan Y (kinerja) dilakukan dengan menggunakan skala *likert*.

Hasil jawaban untuk variabel X_1 (konflik peran ganda), X_2 (stres kerja) diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : diberi skor 1
- b. Setuju (S) : diberi skor 2
- c. Cukup Setuju (CS) : diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : diberi skor 4
- e. Sangat Tidak Setuju (STS): diberi skor 5

Hasil jawaban untuk variabel Y (kinerja) diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
- b. Setuju (S) : diberi skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS): diberi skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Untuk menguji apakah konstruk variabel yang digunakan *reliable* dan *valid* atau tidak, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Pengujian ini dilakukan agar instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur variabel yang digunakan *valid* dan dapat dipercaya (*reliable*).

a. Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2014:267) adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2}\} \{\sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}\}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba

X = skor tiap indikator/pernyataan

Y = skor seluruh pernyataan responden

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

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011:47), uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Uji reliabilitas data dapat dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2011:48). Dirumuskan 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

Dasar pengambilan keputusan dengan kriteria:

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka data reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60, maka data tidak reliabel. Perbaikan data yang tidak reliabel dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pernyataan kuesioner dan mengumpulkan data lanjutan.

c. Uji Normalitas Data

Menurut Wibisono (2002:145) bahwa uji normalitas data adalah pengujian untuk melihat apakah suatu populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji ini sangat dibutuhkan sebelum melakukan proses pengolahan data. Dalam praktiknya, uji normalitas dapat dilakukan salah satunya teknik *Kolmogorov-Smirnov* (Suryani &

Hendriyadi, 2015:278). Langkah-langkah dalam melakukan uji ini adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis:
 - a. H_0 : data berdistribusi normal
 - b. H_a : data berdistribusi tidak normal
- 2) Menentukan tingkat signifikansi
Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan untuk menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%.
- 3) Menarik kesimpulan
 - a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, yang artinya data tersebut berdistribusi normal.
 - b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak, yang artinya data tersebut tidak berdistribusi normal.

Jika peneliti menemukan bahwa data tidak berdistribusi normal, maka peneliti akan melakukan perbaikan alat instrumen, yaitu kuesioner. Apabila sudah memenuhi persyaratan, yaitu berdistribusi normal, maka lanjut ke tahap selanjutnya.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Atmaja (2009:177), untuk mengukur hubungan yang terjadi antar variabel dapat dilakukan dengan metode regresi. Analisis regresi terdapat dua macam variabel yang digunakan yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dengan menggunakan analisis regresi dapat diukur perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas. Analisis regresi linear berganda dari penelitian ini adalah :

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

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja)

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel konflik peran ganda

b_2 = Koefisien regresi variabel stres kerja

X_1 = Konflik peran ganda

X_2 = Stres kerja

e = *error* / variabel pengganggu

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Model

Menurut Duwi (2012:144), uji normalitas pada model regresi digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual terdistribusi secara normal. Metode uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran residual data dalam sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusannya:

- 1) Jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika titik-titik menyebar tidak di sekitar garis dan tidak mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Duwi (2012:151), multikolinearitas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Suatu model regresi bebas dari multikolinieritas dilihat dari nilai *Variance Influence Factor* (VIF) dan *Tolerance* dengan kriteria:

- 1) Jika nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat multikolinieritas. Perbaikan model yang terkena multikolinearitas dapat dilakukan dengan mengeluarkan satu variabel yang terindikasi multikolinieritas dari model.
- 2) Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duwi (2012:158), heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *Scatterplot*. Dasar pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Perbaikan pada model yang terdapat heteroskedastisitas dilakukan dengan melakukan transformasi log, yaitu membagi model regresi asal dengan salah satu variabel bebas.

3.8.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membuktikan hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji t (parsial). Uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tahapan sebagai berikut dan taraf signifikansi (α) dalam penelitian ini sebesar 5% (Duwi, 2010:68).

1. Merumuskan Hipotesis

- a. $H_0 : b_i = 0$; artinya variabel independen (konflik peran ganda dan stres kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja).
- b. $H_a : b_i \neq 0$; artinya variabel independen (konflik peran ganda dan stres kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja).

2. Menentukan tingkat signifikan.

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah (α) = 5%

3. Menghitung nilai t hitung.

Rumus yang digunakan untuk menghitung Uji t:

$$t = \frac{bi}{Se (bi)}$$

Keterangan:

t : hasil t_{hitung}

bi : koefisien regresi linier berganda dari variabel X

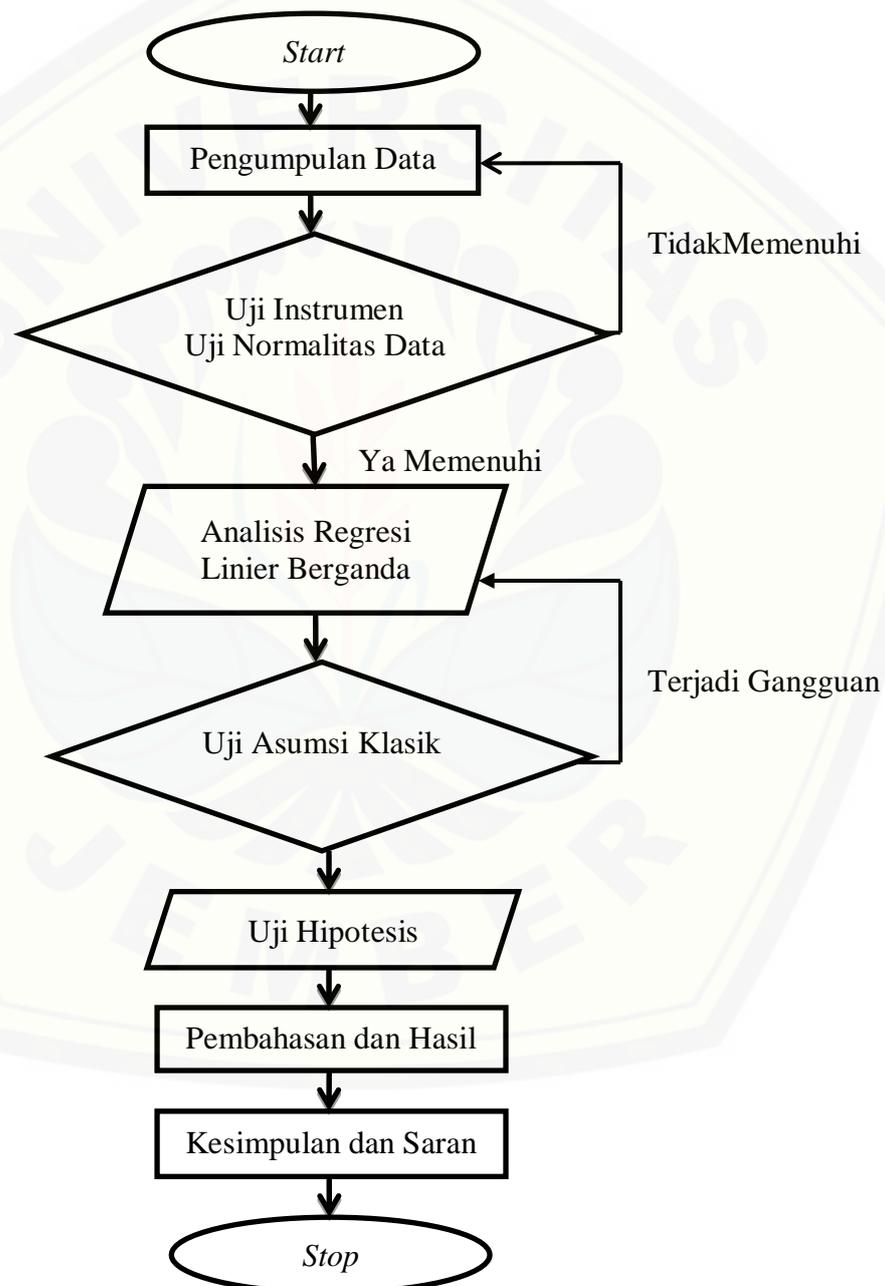
$Se (bi)$: standart eror dari koefisien korelasi

Berikut kriteria untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 5\%$, maka H_0 diterima
Artinya, secara parsial tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 5\%$, maka H_0 ditolak
Artinya, secara parsial terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.9 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 dan efisien. Berdasarkan metode analisis data yang digunakan, maka dapat disusun kerangka pemecahan masalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. *Start*

Yaitu tahap awal sebelum melakukan penelitian.

2. Pengumpulan data

Mengumpulkan data-data penelitian dilakukan dengan cara kuesioner dan studi pustaka.

3. Uji instrumen untuk data kuesioner, uji ini meliputi :

- a. Uji validitas: untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen untuk digunakan.
- b. Uji reliabilitas: untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.

4. Analisis data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik meliputi uji Normalitas Model, uji Multikolinearitas, dan uji Heteroskedastisitas.

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t. Hal ini dilakukan untuk melihat pengaruh setiap variabel yang diukur.

7. Pembahasan dan Hasil

Pada tahap ini dilakukan pembahasan mengenai hasil dari penelitian yang dilakukan.

8. Kesimpulan dan Saran

Menarik suatu kesimpulan dari analisis data dan memberikan saran yang sesuai dengan perhitungan.

9. *Stop*

Menunjukkan berakhirnya penelitian yang dilakukan.

- 3) Dosen diharapkan dengan penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan wawasan dan pengalaman dalam mengetahui komponen-komponen apa saja yang berpengaruh pada kinerja mereka dan masalah apa yang sedang terjadi serta bagaimana seharusnya mereka mengatasi adanya konflik peran ganda dan stres kerja.
 - 4) Dosen harus meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja agar kinerja yang didapat menjadi semakin baik.
 - 5) Pimpinan Institut Agama Islam Negeri Jember diharapkan dapat meningkatkan pelayanan dosen agar dosen semakin semangat untuk bekerja.
- b. Bagi Penelitian Selanjutnya
- Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan jumlah sampel dan metode analisis yang digunakan, serta dapat mengembangkan dengan menggunakan variabel penelitian lainnya yang belum digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Anafarta, N. 2011. "The Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach," *International Journal of Business and Management*. Vol 6. No 4. Hal. 168-177.
- Andy Ervan. 2017. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infineon Technologies Batam. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Ansari, S.A. 2011. Gender Difference: Work and family Conflicts and Family Work Conflicts. *Pakistan Business Review*.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Eresco.
- Atmaja, L. S. 2009. *Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Boles, J. S. Howard, W.G dan Donofrio, H.H. 2001. "An Investigation Into The Inter-Relationships of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Job Satisfaction". *Journal of Managerial Issues*. Vol. 13 No. 3.
- Duwi Priyatno. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis data Penelitian dengan Menggunakan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaratan*. Yogyakarta: Gaya Media.

- Duwi Priyatno. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data SPSS 20*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Firli Bariroh, Sri Hastari, Joes Dwiharto. 2017. Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan). *Dalam Jurnal Ekonomi*.
- Fuad, Mas'ud. 2004. "*Survai Diagnosis Organisasional*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*. 10 (1) 76-88. doi: 10.5465/amr.1985.4277352.
- Greenhaus, J. H. 2000. *Work Family Conflict*. Drexel University.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. 2003. The Relationship Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behaviour*. 63, 510-531.
- Hakim, A. 2006. "Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Studi pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Propinsi Jawa Tengah". *Jurnal Business Review*. Vol.2, No.2: 165- 180.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lilly, J.D & Duffy, J.A. 2006. "A Gender-Sensitive Study of Mc Clelland's Needs, Stress, and Turnover Intent With Work-Family Conflict". *Women in Management Review*. 21 (8), 662- 680.

- Lindanur, Sipatu. 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu. *E-Jurnal Katalogi*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Jogjakarta: Andi.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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). *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Nasrudin, A.M. dan S. Kumaresan. "Organisational Stressor". *Singapore Management Review*. Vol. 27, No.2.
- Ririn Wedya., Mardalis Ahmad. 2015. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Surakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Rismayanti, Sinta. 2008. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Motivasi Kerja Pada Wanita Karir Yang Telah Berkeluarga. *Jurnal Manajemen*.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Rosita, S. 2012. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Dalam Jurnal Manajemen Bisnis*. Volume 2 Nomor 02 Oktober.
- Saina, N. 2013. Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Dalam Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 3 September 2013 Hal. 739-749.
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., Keong, W. K. 2008. How Detrimental is Job Stress? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry. *International Review of Business Research Papers*, 4(5).
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Sutarto, Wijono. 2010. *Psikologi Industri Dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- T. Hani Handoko, 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Triaryati, Nyoman. 2003. Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work-Family Issue terhadap Absen dan Turnover. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 5 No.1 Hal.85-96.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Usman, Ahmad, Zulfiqar A., Ishfaq A., & Zeeshan A. 2011. "Work Stress Experienced by The Teaching Staff of University of The Punjab, Pakistan:

Antecedents and Consequences”. *International Journal of Bussines and Social Science*. Vol.2, no. 8, P. 202-210.

Wibisono, D. 2002. *Riset Bisnis dan Akademisi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Yavas, U & Babakus, E. 2008. “Attitudinal And Behavioral Consequences of Work Family Conflict And Family-Work Conflict: Does Gender Matter”. *International Journal of Service Industry Management*. Vol 19. No.1.

Yuslihanah, A., Sunaryo, H., dan Khoirul, M. 2018. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*. Vol 1. No. 1. Hal 94-108.

Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN****Perihal : Kuesioner Penelitian**

Jember, 29 Oktober 2018

Kepada :

Yth. Ibu/Saudari Dosen IAIN Jember

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa sehubungan dengan pengumpulan data penelitian tentang “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember”, maka dengan ini saya:

Nama : Fakhri Arif Billah

NIM : 140810201147

Fakultas/PT : Ekonomi dan Bisnis/Universitas Jember

Jurusan : Manajemen

Memohon kesediaan Ibu/Saudari untuk berkenan mengisi daftar pernyataan dalam kuesioner yang terlampir. Informasi yang telah diberikan nantinya bersifat tertutup, hanya akan digunakan dalam proses penelitian ini saja, serta menjaga kerahasiaan identitas dan jawaban yang sudah diberikan.

Demikian surat permohonan ini, dan atas kesediaan serta partisipasinya disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Fakhri Arif Billah

Lembar Kuesioner

1. Identitas Responden

- a. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
- b. Nama :
- c. Usia : (tahun)
- d. Lama Bekerja : (tahun)
- e. Pendidikan Terakhir :

2. Petunjuk Pengisian

- a. Isilah identitas anda (identitas dijamin kerahasiaannya oleh peneliti).
- b. Pernyataan-pernyataan ini mohon diisi dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan apa keadaan dan kenyataan yang ada agar penelitian ini mendapat data yang valid.
- c. Berikan tanda checklist (√) pada satu jawaban di setiap pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan, yaitu:

Untuk variabel X_1 (konflik peran ganda), X_2 (stres kerja) diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : diberi skor 1
- b. Setuju (S) : diberi skor 2
- c. Cukup Setuju (CS) : diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : diberi skor 4
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 5

Hasil jawaban untuk variabel Y (kinerja) diberi skor sebagai berikut:

- a. SangatSetuju (SS) : diberi skor 5
- b. Setuju (S) : diberi skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

3. Daftar Pernyataan

Konflik Peran Ganda (X₁) :

| No. | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1. | Banyaknya beban pekerjaan menjadikan saya kurang melayani keperluan suami. | | | | | |
| 2. | Banyaknya beban pekerjaan menjadikan saya kurang melayani keperluan anak-anak. | | | | | |
| 3. | Terlalu sibuk dengan pekerjaan sehingga perhatian saya terhadap keluarga berkurang. | | | | | |
| 4. | Banyaknya beban pekerjaan mengurangi waktu kebersamaan saya dengan keluarga. | | | | | |
| 5. | Saya merasa waktu yang saya berikan untuk keluarga sangat kurang. | | | | | |
| 6. | Saya tidak dapat mengatur waktu dengan baik antara mengerjakan tugas kantor dengan mengerjakan pekerjaan rumah tangga. | | | | | |
| 7. | Pekerjaan cenderung menjadikan komitmen terhadap keluarga berkurang. | | | | | |
| 8. | Dampak yang ditimbulkan dari masalah pekerjaan seringkali memicu kemarahan terhadap anak. | | | | | |
| 9. | Dampak yang ditimbulkan dari masalah pekerjaan seringkali memicu pertengkaran dengan suami. | | | | | |

Stres Kerja (X₂) :

| No. | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1. | Saya sering merasa lelah dalam bekerja saat beban kerja yang saya lakukan berlebihan. | | | | | |
| 2. | Saya mudah tertekan saat pekerjaan yang saya kerjakan berlebihan. | | | | | |
| 3. | Saya merasa pimpinan instansi tidak memperhatikan kebutuhan saya dalam melaksanakan tugas. | | | | | |
| 4. | Saya sering absen dari tugas mengajar yang pada waktu bersamaan terdapat tugas-tugas lain. | | | | | |
| 5. | Saya sering mengeluhkan banyaknya tugas yang harus dikerjakan pada waktu yang bersamaan. | | | | | |

| No. | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 6. | Saya sering merasa jenuh dalam pekerjaan yang berulang-ulang setiap hari. | | | | | |
| 7. | Saya merasa tidak ada kepastian dan ketentuan yang mengatur pelaksanaan tugas saya sebagai dosen. | | | | | |

Kinerja (Y) :

| No | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Saya selalu membuat silabus mata kuliah dan satuan acara perkuliahan pada setiap awal semester. | | | | | |
| 2. | Saya melakukan pengajaran sedikitnya 12 sks sebanyak 16 kali tatap muka secara penuh. | | | | | |
| 3. | Saya melakukan penelitian setiap tahun sesuai bidang keilmuan yang saya tekuni. | | | | | |
| 4. | Setiap tahun saya selalu membuat artikel ilmiah untuk jurnal terakreditasi. | | | | | |
| 5. | Saya melakukan pengabdian kepada masyarakat sesuai ketentuan dari prosedur LP2M. | | | | | |
| 6. | Saya selalu menyelesaikan tugas sebagai dosen dengan tepat waktu. | | | | | |
| 7. | Saya dapat bekerja dengan maksimal untuk mencapai target sesuai ketentuan yang ada. | | | | | |

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

| No | Usia | Lama Bekerja | Pendidikan Terakhir | Konflik Peran Ganda | | | | | | | | | X1 | Stres Kerja | | | | | | | X2 | Kinerja | | | | | | | Y | |
|----|------|--------------|---------------------|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------------|---|---|---|---|---|---|----|---------|---|---|---|---|---|---|----|----|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | |
| 1 | 25 | 2 | S2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 2 | 30 | 5 | S2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | |
| 3 | 47 | 20 | S2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | |
| 4 | 28 | 1 | S2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 | |
| 5 | 44 | 20 | S3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 28 | |
| 6 | 43 | 21 | S2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | |
| 7 | 35 | 9 | S2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | |
| 8 | 40 | 2 | S2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 | |
| 9 | 29 | 1 | S2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 39 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 27 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | |
| 10 | 36 | 12 | S2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 31 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 | |
| 11 | 34 | 6 | S2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 | |
| 12 | 38 | 7 | S2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 30 | |
| 13 | 35 | 5 | S2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 | |
| 14 | 30 | 4 | S2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 30 | |
| 15 | 30 | 2 | S2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 | |
| 16 | 28 | 2 | S3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 32 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 28 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 17 | 28 | 2 | S2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 18 | 31 | 4 | S2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 19 | 31 | 6 | S2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 30 |
| 20 | 30 | 1 | S2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 36 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 21 | 50 | 24 | S3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 28 |
| 22 | 50 | 27 | S2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 23 | 43 | 13 | S2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 24 | 43 | 18 | S2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 25 | 42 | 1 | S2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 26 | 43 | 15 | S2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 27 | 36 | 8 | S2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 28 | 29 | 3 | S2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 29 | 44 | 20 | S2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 30 | 29 | 1 | S2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 30 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 31 | 39 | 17 | S2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 33 |
| 32 | 34 | 3 | S2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 27 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 33 | 49 | 25 | S2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 34 | 29 | 2 | S2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 26 |
| 35 | 29 | 2 | S2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 31 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 36 | 53 | 27 | S3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 25 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 37 | 30 | 3 | S2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 38 | 32 | 6 | S2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 30 |
| 39 | 30 | 4 | S2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 28 |
| 40 | 31 | 1 | S2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 26 |
| 41 | 28 | 3 | S2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31 |
| 42 | 26 | 3 | S2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 30 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 43 | 36 | 12 | S2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 44 | 43 | 12 | S2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 45 | 26 | 1 | S2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 46 | 27 | 1 | S2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 47 | 32 | 7 | S2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 25 |
| 48 | 30 | 2 | S2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 30 |
| 49 | 32 | 3 | S2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 50 | 27 | 1 | S2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 51 | 44 | 13 | S2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 |
| 52 | 35 | 7 | S2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 25 |
| 53 | 49 | 22 | S3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 54 | 31 | 5 | S2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 26 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 55 | 28 | 2 | S2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | |
| 56 | 36 | 9 | S2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 22 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 |
| 57 | 33 | 5 | S2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 |
| 58 | 40 | 11 | S2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 29 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 59 | 52 | 24 | S3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 60 | 29 | 4 | S2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 23 |
| 61 | 38 | 9 | S2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 62 | 42 | 14 | S2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 30 |
| 63 | 46 | 14 | S3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 64 | 28 | 2 | S2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 65 | 30 | 5 | S2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 66 | 45 | 13 | S2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 26 |
| 67 | 27 | 1 | S2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 68 | 34 | 5 | S2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 69 | 50 | 19 | S3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 30 |
| 70 | 31 | 4 | S2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 71 | 42 | 13 | S3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 72 | 44 | 18 | S2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 73 | 43 | 21 | S2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 27 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 74 | 37 | 11 | S2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 75 | 38 | 12 | S2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 25 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 | |
| 76 | 41 | 14 | S2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | |
| 77 | 38 | 7 | S2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 35 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 30 | |
| 78 | 39 | 9 | S2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 40 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 | |
| 79 | 42 | 11 | S3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 18 | |
| 80 | 33 | 6 | S2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 37 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 26 | |
| 81 | 31 | 5 | S3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 30 | |



Lampiran 3 Karakteristik Responden

USIA

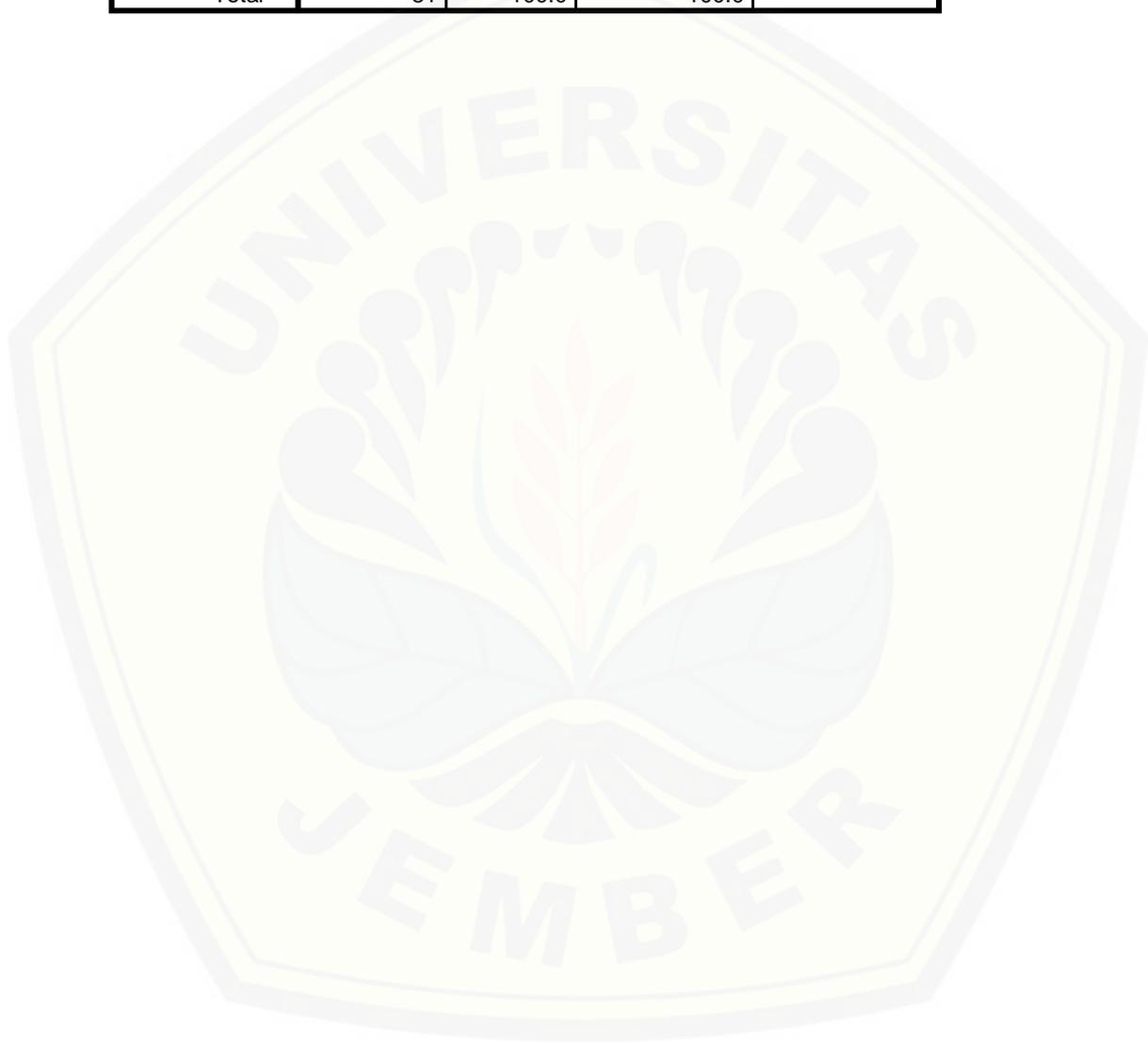
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 25.00 | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | 26.00 | 2 | 2.5 | 2.5 | 3.7 |
| | 27.00 | 3 | 3.7 | 3.7 | 7.4 |
| | 28.00 | 6 | 7.4 | 7.4 | 14.8 |
| | 29.00 | 6 | 7.4 | 7.4 | 22.2 |
| | 30.00 | 8 | 9.9 | 9.9 | 32.1 |
| | 31.00 | 6 | 7.4 | 7.4 | 39.5 |
| | 32.00 | 3 | 3.7 | 3.7 | 43.2 |
| | 33.00 | 2 | 2.5 | 2.5 | 45.7 |
| | 34.00 | 3 | 3.7 | 3.7 | 49.4 |
| | 35.00 | 3 | 3.7 | 3.7 | 53.1 |
| | 36.00 | 4 | 4.9 | 4.9 | 58.0 |
| | 37.00 | 1 | 1.2 | 1.2 | 59.3 |
| | 38.00 | 4 | 4.9 | 4.9 | 64.2 |
| | 39.00 | 2 | 2.5 | 2.5 | 66.7 |
| | 40.00 | 2 | 2.5 | 2.5 | 69.1 |
| | 41.00 | 1 | 1.2 | 1.2 | 70.4 |
| | 42.00 | 4 | 4.9 | 4.9 | 75.3 |
| | 43.00 | 6 | 7.4 | 7.4 | 82.7 |
| | 44.00 | 4 | 4.9 | 4.9 | 87.7 |
| | 45.00 | 1 | 1.2 | 1.2 | 88.9 |
| | 46.00 | 1 | 1.2 | 1.2 | 90.1 |
| | 47.00 | 1 | 1.2 | 1.2 | 91.4 |
| | 49.00 | 2 | 2.5 | 2.5 | 93.8 |
| | 50.00 | 3 | 3.7 | 3.7 | 97.5 |
| | 52.00 | 1 | 1.2 | 1.2 | 98.8 |
| | 53.00 | 1 | 1.2 | 1.2 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

LAMA BEKERJA

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 1.00 | 10 | 12.3 | 12.3 | 12.3 |
| | 2.00 | 10 | 12.3 | 12.3 | 24.7 |
| | 3.00 | 6 | 7.4 | 7.4 | 32.1 |
| | 4.00 | 5 | 6.2 | 6.2 | 38.3 |
| | 5.00 | 7 | 8.6 | 8.6 | 46.9 |
| | 6.00 | 4 | 4.9 | 4.9 | 51.9 |
| | 7.00 | 4 | 4.9 | 4.9 | 56.8 |
| | 8.00 | 1 | 1.2 | 1.2 | 58.0 |
| | 9.00 | 4 | 4.9 | 4.9 | 63.0 |
| | 11.00 | 3 | 3.7 | 3.7 | 66.7 |
| | 12.00 | 4 | 4.9 | 4.9 | 71.6 |
| | 13.00 | 4 | 4.9 | 4.9 | 76.5 |
| | 14.00 | 3 | 3.7 | 3.7 | 80.2 |
| | 15.00 | 1 | 1.2 | 1.2 | 81.5 |
| | 17.00 | 1 | 1.2 | 1.2 | 82.7 |
| | 18.00 | 2 | 2.5 | 2.5 | 85.2 |
| | 19.00 | 1 | 1.2 | 1.2 | 86.4 |
| | 20.00 | 3 | 3.7 | 3.7 | 90.1 |
| | 21.00 | 2 | 2.5 | 2.5 | 92.6 |
| | 22.00 | 1 | 1.2 | 1.2 | 93.8 |
| | 24.00 | 2 | 2.5 | 2.5 | 96.3 |
| | 25.00 | 1 | 1.2 | 1.2 | 97.5 |
| | 27.00 | 2 | 2.5 | 2.5 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

PENDIDIKAN TERAKHIR

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | S2 | 70 | 86.4 | 86.4 | 86.4 |
| | S3 | 11 | 13.6 | 13.6 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |



Lampiran 4 Jawaban Responden**X1.1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 5 | 6.2 | 6.2 | 6.2 |
| | 3.00 | 13 | 16.0 | 16.0 | 22.2 |
| | 4.00 | 54 | 66.7 | 66.7 | 88.9 |
| | 5.00 | 9 | 11.1 | 11.1 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | 2.00 | 3 | 3.7 | 3.7 | 4.9 |
| | 3.00 | 19 | 23.5 | 23.5 | 28.4 |
| | 4.00 | 47 | 58.0 | 58.0 | 86.4 |
| | 5.00 | 11 | 13.6 | 13.6 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | 2.00 | 4 | 4.9 | 4.9 | 6.2 |
| | 3.00 | 13 | 16.0 | 16.0 | 22.2 |
| | 4.00 | 42 | 51.9 | 51.9 | 74.1 |
| | 5.00 | 21 | 25.9 | 25.9 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 5 | 6.2 | 6.2 | 6.2 |
| | 3.00 | 19 | 23.5 | 23.5 | 29.6 |
| | 4.00 | 39 | 48.1 | 48.1 | 77.8 |
| | 5.00 | 18 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 7 | 8.6 | 8.6 | 8.6 |
| | 3.00 | 9 | 11.1 | 11.1 | 19.8 |
| | 4.00 | 52 | 64.2 | 64.2 | 84.0 |
| | 5.00 | 13 | 16.0 | 16.0 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 6 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| | 3.00 | 4 | 4.9 | 4.9 | 12.3 |
| | 4.00 | 50 | 61.7 | 61.7 | 74.1 |
| | 5.00 | 21 | 25.9 | 25.9 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 10 | 12.3 | 12.3 | 12.3 |
| | 4.00 | 42 | 51.9 | 51.9 | 64.2 |
| | 5.00 | 29 | 35.8 | 35.8 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 3.00 | 11 | 13.6 | 13.6 | 16.0 |
| | 4.00 | 45 | 55.6 | 55.6 | 71.6 |
| | 5.00 | 23 | 28.4 | 28.4 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | 2.00 | 1 | 1.2 | 1.2 | 2.5 |
| | 3.00 | 12 | 14.8 | 14.8 | 17.3 |
| | 4.00 | 39 | 48.1 | 48.1 | 65.4 |
| | 5.00 | 28 | 34.6 | 34.6 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | 3.00 | 15 | 18.5 | 18.5 | 22.2 |
| | 4.00 | 51 | 63.0 | 63.0 | 85.2 |
| | 5.00 | 12 | 14.8 | 14.8 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 5 | 6.2 | 6.2 | 6.2 |
| | 3.00 | 11 | 13.6 | 13.6 | 19.8 |
| | 4.00 | 48 | 59.3 | 59.3 | 79.0 |
| | 5.00 | 17 | 21.0 | 21.0 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | 3.00 | 10 | 12.3 | 12.3 | 16.0 |
| | 4.00 | 52 | 64.2 | 64.2 | 80.2 |
| | 5.00 | 16 | 19.8 | 19.8 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 3.00 | 8 | 9.9 | 9.9 | 12.3 |
| | 4.00 | 46 | 56.8 | 56.8 | 69.1 |
| | 5.00 | 25 | 30.9 | 30.9 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 4 | 4.9 | 4.9 | 4.9 |
| | 3.00 | 7 | 8.6 | 8.6 | 13.6 |
| | 4.00 | 56 | 69.1 | 69.1 | 82.7 |
| | 5.00 | 14 | 17.3 | 17.3 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 3 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | 2.00 | 3 | 3.7 | 3.7 | 7.4 |
| | 3.00 | 18 | 22.2 | 22.2 | 29.6 |
| | 4.00 | 38 | 46.9 | 46.9 | 76.5 |
| | 5.00 | 19 | 23.5 | 23.5 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | 2.00 | 6 | 7.4 | 7.4 | 8.6 |
| | 3.00 | 16 | 19.8 | 19.8 | 28.4 |
| | 4.00 | 40 | 49.4 | 49.4 | 77.8 |
| | 5.00 | 18 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 3.00 | 18 | 22.2 | 22.2 | 24.7 |
| | 4.00 | 49 | 60.5 | 60.5 | 85.2 |
| | 5.00 | 12 | 14.8 | 14.8 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| | 3.00 | 10 | 12.3 | 12.3 | 13.6 |
| | 4.00 | 62 | 76.5 | 76.5 | 90.1 |
| | 5.00 | 8 | 9.9 | 9.9 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 3.00 | 12 | 14.8 | 14.8 | 17.3 |
| | 4.00 | 56 | 69.1 | 69.1 | 86.4 |
| | 5.00 | 11 | 13.6 | 13.6 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 4 | 4.9 | 4.9 | 4.9 |
| | 4.00 | 59 | 72.8 | 72.8 | 77.8 |
| | 5.00 | 18 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 3 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | 4.00 | 51 | 63.0 | 63.0 | 66.7 |
| | 5.00 | 27 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| Total | | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 3.00 | 4 | 4.9 | 4.9 | 7.4 |
| | 4.00 | 61 | 75.3 | 75.3 | 82.7 |
| | 5.00 | 14 | 17.3 | 17.3 | 100.0 |
| Total | | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 4 | 4.9 | 4.9 | 4.9 |
| | 3.00 | 11 | 13.6 | 13.6 | 18.5 |
| | 4.00 | 56 | 69.1 | 69.1 | 87.7 |
| | 5.00 | 10 | 12.3 | 12.3 | 100.0 |
| Total | | 81 | 100.0 | 100.0 | |

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y.1 Pearson Correlation | 1 | .548** | .279* | .251* | .275* | .253* | .244* | .676** |
| Sig. (2-tailed) | | .000 | .012 | .024 | .013 | .023 | .028 | .000 |
| N | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 |
| Y.2 Pearson Correlation | .548** | 1 | .493** | .082 | .098 | .097 | .341** | .591** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .468 | .385 | .388 | .002 | .000 |
| N | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 |
| Y.3 Pearson Correlation | .279* | .493** | 1 | .117 | .056 | -.022 | .224* | .530** |
| Sig. (2-tailed) | .012 | .000 | | .299 | .620 | .842 | .044 | .000 |
| N | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 |
| Y.4 Pearson Correlation | .251* | .082 | .117 | 1 | .276* | .043 | -.054 | .323** |
| Sig. (2-tailed) | .024 | .468 | .299 | | .012 | .703 | .630 | .003 |
| N | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 |
| Y.5 Pearson Correlation | .275* | .098 | .056 | .276* | 1 | .133 | .058 | .405** |
| Sig. (2-tailed) | .013 | .385 | .620 | .012 | | .236 | .607 | .000 |
| N | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 |
| Y.6 Pearson Correlation | .253* | .097 | -.022 | .043 | .133 | 1 | .088 | .327** |
| Sig. (2-tailed) | .023 | .388 | .842 | .703 | .236 | | .435 | .003 |
| N | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 |
| Y.7 Pearson Correlation | .244* | .341** | .224* | -.054 | .058 | .088 | 1 | .527** |
| Sig. (2-tailed) | .028 | .002 | .044 | .630 | .607 | .435 | | .000 |
| N | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 |
| Y Pearson Correlation | .676** | .591** | .530** | .323** | .405** | .327** | .527** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .003 | .000 | .003 | .000 | |
| N | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 |

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .741 | 10 |

X2

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .718 | 8 |

Y

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .651 | 8 |

Lampiran 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .618 ^a | .582 | .566 | 2.31787 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 259.165 | 2 | 129.583 | 24.120 | .000 ^b |
| | Residual | 419.057 | 78 | 5.373 | | |
| | Total | 678.222 | 80 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

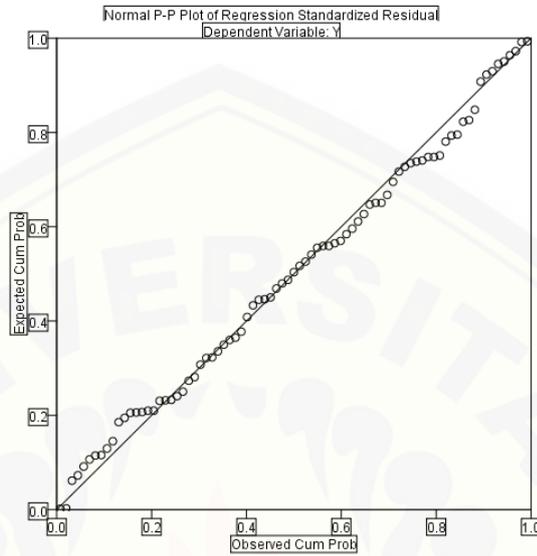
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.673 | 2.950 | | 5.992 | .000 |
| | X1 | -.217 | .068 | -.298 | -3.183 | .002 |
| | X2 | -.636 | .093 | -.642 | -6.858 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

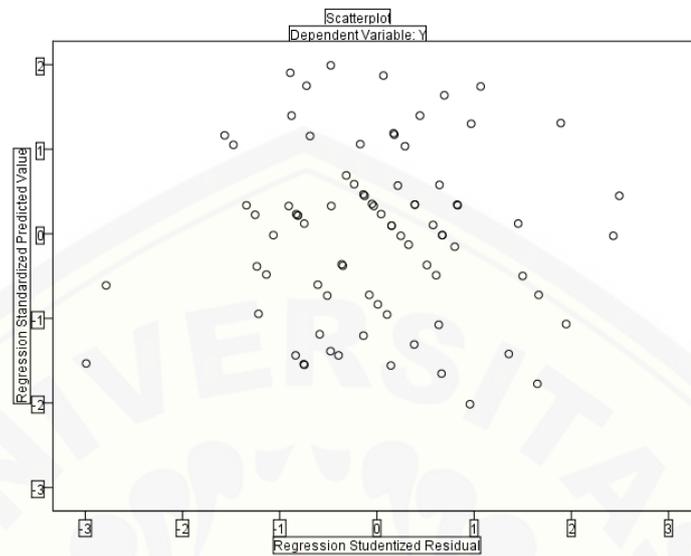


b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 17.673 | 2.950 | | 5.992 | .000 | | |
| | X1 | -.217 | .068 | -.298 | -3.183 | .002 | .903 | 1.108 |
| | X2 | -.636 | .093 | -.642 | -6.858 | .000 | .903 | 1.108 |

a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 8 Uji Hipotesis**a. Uji t**

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.673 | 2.950 | | 5.992 | .000 |
| | X1 | -.217 | .068 | -.298 | -3.183 | .002 |
| | X2 | -.636 | .093 | -.642 | -6.858 | .000 |

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 9 r tabel

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

Lampiran 10 t tabel

| d.f | t0.10 | t0.05 | t0.025 | t0.01 | t0.005 |
|-----|-------|-------|--------|-------|--------|
| 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 | 2.015 | 2.414 | 2.692 |
| 45 | 1.301 | 1.679 | 2.014 | 2.412 | 2.690 |
| 46 | 1.300 | 1.679 | 2.013 | 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 | 1.299 | 1.676 | 2.009 | 2.403 | 2.678 |
| 51 | 1.298 | 1.675 | 2.008 | 2.402 | 2.676 |
| 52 | 1.298 | 1.675 | 2.007 | 2.400 | 2.674 |
| 53 | 1.298 | 1.674 | 2.006 | 2.399 | 2.672 |
| 54 | 1.297 | 1.674 | 2.005 | 2.397 | 2.670 |
| 55 | 1.297 | 1.673 | 2.004 | 2.396 | 2.668 |
| 56 | 1.297 | 1.673 | 2.003 | 2.395 | 2.667 |
| 57 | 1.297 | 1.672 | 2.002 | 2.394 | 2.665 |
| 58 | 1.296 | 1.672 | 2.002 | 2.392 | 2.663 |
| 59 | 1.296 | 1.671 | 2.001 | 2.391 | 2.662 |
| 60 | 1.296 | 1.671 | 2.000 | 2.390 | 2.660 |
| 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 |
| 111 | 1.291 | 1.662 | 1.983 | 2.364 | 2.626 |
| 112 | 1.291 | 1.661 | 1.983 | 2.364 | 2.625 |
| 113 | 1.291 | 1.661 | 1.982 | 2.363 | 2.625 |
| 114 | 1.291 | 1.661 | 1.982 | 2.363 | 2.624 |
| 115 | 1.291 | 1.661 | 1.982 | 2.362 | 2.623 |
| 116 | 1.290 | 1.661 | 1.981 | 2.362 | 2.623 |
| 117 | 1.290 | 1.661 | 1.981 | 2.361 | 2.622 |
| 118 | 1.290 | 1.660 | 1.981 | 2.361 | 2.621 |
| 119 | 1.290 | 1.660 | 1.980 | 2.360 | 2.621 |
| 120 | 1.290 | 1.660 | 1.980 | 2.360 | 2.620 |

