

# TINJAUAN TENTANG KONFLIK PERAN GANDA DAN DUKUNGAN SOSIAL SUAMI TERHADAP STRES KERJA (STUDI PADA DOSEN PEREMPUAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK DI UNIVERSITAS LAMPUNG)

**Jeni Wulandari**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Padjajaran  
jeni.wulandari@gmail.com

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya konflik peran ganda dan dukungan sosial suami terhadap stres kerja yang dialami dosen perempuan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik (FISIP) di Universitas Lampung (Unila). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen perempuan FISIP Unila merasa cukup mengalami adanya konflik peran ganda antara karir dan urusan domestik rumah tangga yang harus dijalannya, dosen perempuan FISIP Unila juga cukup merasakan adanya dukungan sosial suami dalam menjalani peran ganda yang dihadapinya tersebut, dan terakhir hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen FISIP Unila merasa cukup mengalami stres kerja dalam menjalani peran gandanya sebagai wanita karier dan sekaligus sebagai ibu rumah tangga. Oleh karena itu, pendekatan dari sudut pandang organisasi dapat dilakukan dalam mengatasi stres kerja yang dialami dosen perempuan FISIP Unila, diantaranya memberi pelatihan, meningkatkan komunikasi organisasi formal, atau dapat juga dengan mendesain ulang pekerjaan, dengan lebih memperhatikan beban kerja dosen perempuan, agar dosen yang bersangkutan lebih bisa berkonsentrasi terhadap pekerjaannya dan dapat membagi waktu secara proporsional antara keluarga dan pekerjaan. Dalam penelitian ini memerlukan penelitian lanjutan dengan mempertimbangkan jumlah sampel yang proporsional, untuk mengkaji pengaruh di antara keduanya dengan menggunakan regresi, atau kajian mendalam melalui wawancara dan observasi.

**Kata Kunci:** Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial Suami, Stres Kerja.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Keterlibatan perempuan dalam sektor publik saat ini kian merambah di berbagai bidang dan profesi. Dalam kepemilikan aset intelektual, perempuan sudah mulai menyadari pentingnya meningkatkan kualitas diri melalui pendidikan. Hal ini dapat dilihat dari data jumlah mahasiswa di seluruh perguruan tinggi di Indonesia yang menunjukkan 51,52% dari 3.611.705 mahasiswa di Indonesia adalah perempuan. (Dikti,

2009). Jumlah ini lebih besar daripada jumlah mahasiswa berjenis kelamin laki-laki. Dan biasanya perempuan dengan pendidikan tinggi akan cenderung memilih untuk berkarir walaupun sudah berkeluarga. Hal ini dilakukan sebagai bentuk aktualisasi diri dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh melalui pekerjaan ataupun di masyarakat. (Saptari dan Holzner, 1997:217).

Bagi seorang perempuan berkarir yang telah menikah dan memiliki anak, tidak hanya dihadapkan pada tugas dan tanggung jawab sebagai pekerja, namun

juga dihadapkan pada peran domestik nya sebagai istri dan ibu dalam rumah tangga. Hal ini tentunya menjadi tantangan tersendiri, karena apabila tidak dapat dikelola dengan baik, bisa mempengaruhi kinerja atau bahkan keutuhan keluarga. Amran dalam Achmad Sudiro (2003:6) mengatakan bahwa secara umum resiko yang akan dihadapi perempuan yang berkarir adalah: terabaikannya keluarga, terkurasnya tenaga dan pikiran, sulitnya menghadapi konflik peran antara kedudukan sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita karir, timbulnya stres dan beban pikiran, dan berkurangnya waktu untuk diri sendiri.

Perempuan berkarir sering dihadapkan pada perasaan bersalah atas terabaikannya keluarga karena karir yang dijalannya. Namun begitu, ada beberapa alasan yang membuat perempuan tetap pada pilihan karirnya walaupun dihadapkan pada resiko yang berat, antara lain karena ingin mandiri secara finansial sehingga lepas dari ketergantungan pada suami, ingin mengaplikasikan ilmu dan keterampilan yang diperoleh di tempat pendidikan ke dalam dunia kerja, ingin memperoleh status terhormat dalam masyarakat, serta ingin memperoleh pengakuan dari lingkungan bahwa seorang perempuan mampu berkarya dan berprestasi. (Pangastuti, 2001:5).

Kondisi perempuan dengan peran ganda sebagai pekerja dan sekaligus istri serta ibu dalam rumah tangga ini tentunya tidak jarang dapat menjadi beban tersendiri. Tuntutan pekerjaan mengharuskan seorang individu untuk dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin, namun jika kapasitas individu tersebut tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepadanya, maka individu tersebut dapat mengalami tekanan atau biasa yang disebut dengan stres kerja. Stres kerja bisa disebabkan banyak faktor, antara lain yang berasal dari internal individu itu sendiri, seperti konflik peran pada diri individu tersebut; dari keluarga, misalnya kurangnya dukungan yang diberikan oleh keluarga seperti dukungan suami kepada

istrinya; dan juga berasal dari lingkungan kerja atau lingkungan tempat tinggal yang tidak nyaman. (Hardjana, 1994:26, 33).

Hal ini juga menjadi kendala untuk perempuan yang memilih karirnya di institusi pendidikan sebagai dosen. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (2006:2), dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan; mengembangkan; dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan; teknologi dan seni melalui pendidikan; penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Saat ini jumlah perempuan yang bekerja sebagai dosen terus bertambah. Berdasarkan data Dikti pada tahun 2009, di Indonesia jumlah dosen perempuan sebesar 36,04% dari 257.449 jumlah keseluruhan dosen baik yang berstatus BHMN, PNS PTN, PNS-DPK, dosen tetap yayasan dan dosen tidak tetap. Di Propinsi Lampung, khususnya di Universitas Lampung, jumlah dosen perempuan juga berkisar 36,66% dari jumlah keseluruhan dosen, dan hampir seluruhnya sudah berkeluarga, sebagaimana tampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 1  
Jumlah Dosen Universitas Lampung Per  
31 Desember 2009

<b>Fakultas</b>	<b>J/K</b>		<b>Jml</b>
	<b>LK</b>	<b>PR</b>	
F. Ekonomi	65	45	110
F. Hukum	59	44	103
F K I P	156	82	238
F. Pertanian	171	88	259
F. Teknik	123	43	166
F I S I P	71	34	105
F M I P A	83	53	136
P.S. Pendidikan Dokter	21	26	47
<b>Jumlah</b>	<b>749</b>	<b>415</b>	<b>1164</b>

Sumber : Bagian Kepegawaian Unila, 2009

Artinya, semakin banyak perempuan yang memilih berkarir sebagai dosen, dan ini pun menunjukkan semakin banyak perempuan yang berpendidikan tinggi, karena syarat menjadi dosen minimal harus berstrata S2 atau magister. Perempuan yang berkarir sebagai dosen dan telah berkeluarga, tentunya berkecenderungan pula mengalami konflik peran ganda. Konflik peran didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana seorang individu mengalami pertentangan yang disebabkan harus memilih antara dua peran atau lebih dalam waktu yang bersamaan. Hal ini tentu bisa memicu potensi terjadinya stres, dan dapat berpengaruh pada kinerjanya sebagai seorang dosen, termasuk dari segi kualitas dan cara berinteraksi dengan mahasiswanya dalam proses pembelajaran.

Indikasi terjadinya stres dapat terlihat dari dosen yang terlihat tidak bersemangat dalam memberi materi perkuliahan, kurang konsentrasi, terburu-buru dalam menyampaikan materi atau terkadang terlihat *bad mood*, sehingga perkuliahan tidak berjalan seperti yang diharapkan. Ada pula dosen yang terlihat sering mengeluh dengan rekan kerja, selalu terlambat dalam memulai perkuliahan, bahkan ada pula yang lupa jam mengajar dan sering tidak hadir pada jam kuliah, sehingga kuliah tidak dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya, atau menjadi tidak optimal, karena mahasiswa hanya diberi tugas penggantian akibat dosen yang tidak dapat hadir. Hal ini sesuai dengan gejala stres kerja menurut Brahan dan Hardjana (dalam Doelhadi, 1997: 384), yakni gejala yang menyangkut aspek fisik, seperti kurang bersemangat, sulit tidur, sakit kepala, banyak melakukan kesalahan atau kekeliruan dalam bekerja; gejala yang menyangkut emosional, seperti *bad mood*, terlalu sensitif, mudah gelisah, sering mengeluh; gejala yang menyangkut intelektual seperti mudah lupa, kurang konsentrasi, kehilangan rasa humor yang sehat; dan gejala yang menyangkut aspek interpersonal, seperti acuh tak acuh, mudah mengingkari janji.

Kondisi ini memang tidak berlaku secara umum, ada juga dosen perempuan yang tidak menunjukkan indikasi mengalami stres sebagaimana yang dikemukakan di atas. Perbedaan ini bisa muncul dari kondisi internal dan eksternal. Kondisi internal yang mempengaruhi bisa dari karakteristik perempuan itu sendiri, pada perempuan yang memiliki tipe androgini, yaitu tipe perempuan yang dapat menggabungkan sifat feminim dan maskulin, akan dapat membagi waktu untuk karir dan rumah tangga secara seimbang (Arinta dan Azwar, 1993:27). Dari segi eksternal, dapat berasal dari besar kecilnya konflik peran yang dialami, maupun ada tidaknya dukungan sosial. Dukungan sosial terutama dukungan dari orang-orang terdekat khususnya suami akan menimbulkan ketenangan batin dan perasaan senang dalam diri istri. (Dagun, 1991:29), sehingga dapat mengurangi potensi adanya stres dalam menjalani peran-perannya di dunia kerja maupun dalam rumah tangga.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang konflik peran ganda dan dukungan sosial suami terhadap stres kerja pada dosen perempuan di FISIP Universitas Lampung.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah dosen perempuan FISIP Unila mengalami konflik peran ganda?
2. Apakah ada dukungan sosial suami terhadap dosen perempuan FISIP Unila?
3. Apakah konflik peran ganda dan dukungan sosial suami menjadi penyebab stres kerja bagi dosen perempuan FISIP Unila?

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan yakni untuk mengetahui:

1. Adanya konflik peran ganda yang dialami dosen perempuan FISIP Unila.
2. Adanya dukungan sosial suami terhadap dosen perempuan FISIP Unila.
3. Konflik peran ganda dan dukungan sosial suami yang menjadi penyebab stres kerja pada dosen perempuan FISIP Unila.

#### **Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis  
Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan pengetahuan mengenai perilaku individu, terutama mengenai konflik dan stres sebagai bagian dari aspek yang tidak terlepas dari teori perilaku organisasi.
2. Manfaat Praktis  
Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pengembangan penelitian lebih lanjut tentang masalah konflik dan stres. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang bagaimana perempuan berkarir yang rentan mengalami stres dalam menjalani peran gandanya, sehingga menjadi dorongan agar suami dapat memberikan dukungan sosial yang diharapkan.

#### **METODE PENELITIAN**

##### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian, tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. (Sugiyono, 2005:21). Menurut Nazir (2002:63), metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu set kondisi suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang untuk

membuat deskriptif, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan-hubungan fenomena-fenomena yang diselidiki.

##### **Definisi Konseptual**

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:34) definisi dari konseptual merupakan pemaknaan dari konsep yang digunakan sehingga memudahkan peneliti untuk mengoperasikan konsep di lapangan. Definisi konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Konflik Peran Ganda  
Konflik yang terjadi karena munculnya dua kebutuhan atau lebih secara bersamaan. (Irwanto, 1991:209)
2. Dukungan Sosial Suami  
Dukungan sosial merupakan hubungan pribadi yang di dalamnya terdapat satu atau lebih ciri-ciri, antara lain bantuan pertolongan dalam bentuk fisik, perhatian, emosional, pemberian informasi dan pujian. (Etzion dalam Rosyid, 1997:6)
3. Stres Kerja  
Stres adalah tanggapan yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (lingkungan), situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang. (Gibson, dkk, 1995:163).

##### **Definisi Operasional**

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:46) adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dengan kata lain definisi operasional adalah semacam pelaksanaan tentang bagaimana cara mengukur variabel. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2  
Definisi Operasional

No	Variabel	Operasional Variabel	Dimensi	Indikator
1	Konflik peran ganda (X1)	Suatu kondisi psikologis dimana terjadi pertentangan dalam diri perempuan yang diharuskan memilih dua peran atau lebih secara bersamaan, yakni pekerjaan dan keluarga.	<p>a. Rasa bersalah</p> <p>b. Kegelisahan</p> <p>c. Keletihan</p> <p>d. Frustrasi</p>	<p>1. Perasaan bersalah tidak menyelesaikan pekerjaan rumah</p> <p>2. Perasaan bersalah kurang waktu untuk keluarga</p> <p>3. Perasaan bersalah kurang perhatian terhadap keluarga</p> <p>4. Perasaan bersalah sering meninggalkan kantor untuk mengurus keluarga</p> <p>1. Gelisah memikirkan keluarga</p> <p>2. Gelisah karena tidak bisa pulang lebih cepat</p> <p>3. Terganggu dalam bekerja karena memikirkan keluarga</p> <p>4. Tidak nyaman berada di kampus seharian</p> <p>5. Gelisah memikirkan pekerjaan kantor saat bersama keluarga</p> <p>6. Bingung membagi waktu</p> <p>1. Meninggalkan pekerjaan rumah karena lelah</p> <p>2. Tidak maksimal mengerjakan pekerjaan rumah karena lelah bekerja di kantor</p> <p>3. Kurang istirahat</p> <p>4. Sering tidak masuk kantor karena lelah mengurus keluarga</p> <p>1. Merasa bimbang karena bekerja</p> <p>2. Berkarir mengganggu aktivitas menjadi ibu rumah tangga yang baik</p> <p>3. Perasaan ingin keluar dari pekerjaan karena keluarga</p> <p>4. Kemajuan karir terhambat karena keluarga</p>

Lanjutan Tabel 2  
Definisi Operasional

No	Variabel	Operasional Variabel	Dimensi	Indikator
2	Dukungan sosial suami (X2)	Dukungan yang diberikan suami kepada istri dalam menjalani peran ganda sebagai perempuan bekerja dan sebagai istri sekaligus ibu dalam rumah tangga	a. Dukungan emosional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perduli terhadap masalah istri</li> <li>2. Perduli terhadap beban kerja istri</li> <li>3. Perhatian</li> <li>4. Meluangkan waktu untuk membantu</li> </ol>
			b. Dukungan penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pujian terhadap prestasi</li> <li>2. Menghargai pendapat</li> <li>3. Menerima usul yang diberikan</li> <li>4. Tidak meremehkan pekerjaan istri</li> <li>5. Antusias terhadap prestasi kerja istri</li> </ol>
			c. Dukungan instrumental	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberi motivasi kemajuan karir</li> <li>2. Bersedia menemani berkaitan dengan pekerjaan</li> <li>3. Tidak mengeluh bekerja rumah tangga</li> <li>4. Tidak keberatan mengantar ke tempat kerja</li> <li>5. Bersedia membantu mengerjakan pekerjaan rumah tangga saat istri sibuk</li> <li>6. Tidak merasa direpotkan</li> </ol>
			d. Dukungan informasional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberi arahan</li> <li>2. Memberi nasehat</li> <li>3. Memberi informasi penting</li> <li>4. Memberi saran terhadap masalah</li> </ol>
3	Stres Kerja (Y)	Bentuk kondisi yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.	a. Gejala yang menyangkut aspek fisik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keengganan bekerja</li> <li>2. Kurang nafsu makan</li> <li>3. Keluhan sakit kepala</li> <li>4. Gangguan sulit tidur</li> <li>5. Kurang bersemangat kerja</li> </ol>
			b. Gejala yang menyangkut aspek emosional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mudah tersinggung atas kritikan</li> <li>2. Mudah marah</li> <li>3. Merasa tertekan</li> <li>4. Perasaan gelisah</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mudah lupa</li> <li>2. Sulit konsentrasi</li> <li>3. Tidak tercapai target kerja</li> <li>4. Penurunan kinerja</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mudah terpancing emosi pada rekan kerja tak sepaham</li> <li>2. Menarik diri dari pergaulan</li> <li>3. Tidak perduli</li> </ol>

Lanjutan Tabel 2  
Definisi Operasional

---

c. Gejala yang menyangkut aspek intelektual	4. Mudah membatalkan jani
d. Gejala yang menyangkut aspek interpersonal	5. Kurang percaya pada orang lain

---

**Populasi dan Sampel**

**Populasi**

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah seluruh dosen perempuan di FISIP Unila yakni 32 orang. Tapi yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen perempuan yang menikah (bersuami) dan tidak dalam masa cuti di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung yang berjumlah 20 orang.

**Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dan apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sekaligus sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi. Jika jumlah subyeknya lebih dari 100 maka diambil 10-15%, atau 20-25% atau lebih. (Indriantoro dan Supomo, 1999:115). Karena subyeknya kurang dari 100, maka sampel penelitian ini adalah sampel populasi, yakni berjumlah 20 orang.

**Sumber Data**

**Data Primer**

Menurut Sugiyono (2013:225) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data tersebut diperoleh dari responden melalui kuisisioner tentang variabel yang diteliti dan hasil wawancara. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada dosen perempuan yang sudah berkeluarga dan

tidak dalam masa cuti di FISIP Universitas Lampung.

**Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2013:225) data skunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen, koran, majalah, jurnal, buku-buku, dan dokumentasi yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

**Teknik Pengambilan Data**

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik-teknik pengumpulan data yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada sampel tentang peneliti. Menurut Sugiyono (2013:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

**Skala Pengukuran**

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, pengaruh dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Sugiyono (2013:93) prosedur skala likert merupakan sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum antara sangat sesuai sampai sangat tidak sesuai, dengan pemberian bobot sebagai berikut:

Tabel 3  
Skala Likert

Kode	Makna Jawaban	Skor Jawaban
STS	Sangat Tidak Sesuai	1
TS	Tidak Sesuai	2
C	Cukup	3
S	Sesuai	4
SS	Sangat Sesuai	5

**Teknik Pengujian Instrumental**

**Uji Validitas**

Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang

telah ditentukan. Seperti yang diungkapkan Sugiyono (2013:182) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan instrumen” teknik analisa yang digunakan adalah *product moment* angka kasar, dengan rumus menurut Sugiyono (2013:183) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{ (n \sum x_i^2) - (\sum x_i)^2 \} \{ (n \sum y_i^2) - (\sum y_i)^2 \}}} \dots\dots\dots (3.1)$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi
- $x_i$  = Skor butir
- $y_i$  = Skor total
- $n$  = Jumlah subyek

Uji validitas kuesioner dalam penelitian ini dilakukan terhadap 18 orang responden, dengan 18 pertanyaan variabel konflik peran ganda, 19 pertanyaan variabel dukungan sosial suami, dan 18 pertanyaan variabel stres kerja. Sehingga nilai  $r$  tabel dengan

signifikansi 0,05, uji dua sisi dan jumlah data ( $n$ ) =18 adalah 0,468. Kriteria pengujian adalah jika  $r$  hitung >  $r$  tabel maka butir soal valid, sebaliknya bila  $r$  hitung <  $r$  tabel maka butir soal tersebut tidak valid sekaligus tidak memenuhi persyaratan.

Tabel 4  
Uji Validitas Variabel Konflik Peran Ganda

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,912	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 2	0,923	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 3	0,931	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 4	0,837	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 5	0,863	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 6	0,552	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 7	0,468	0,468	$r_{hitung} = r_{tabel}$	Tidak Valid
Item 8	0,696	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 9	0,812	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 10	0,666	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 11	0,575	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 12	0,696	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 13	0,601	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid



Lanjutan Tabel 4  
Uji Validitas Variabel Konflik Peran Ganda

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item 14	0,610	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 15	0,252	0,468	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Item 16	0,595	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 17	0,790	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 18	0,419	0,468	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pertanyaan variabel konflik peran ganda diatas, diketahui dari 18 item pertanyaan, 3 diantaranya dinyatakan tidak valid. Item

pertanyaan itu terdiri dari item nomer 7, 15, dan 18. Item pertanyaan yang tidak valid tersebut secara otomatis akan dibuang, sehingga menyisakan 15 item pertanyaan.

Tabel 5  
Uji Validitas Variabel Dukungan Sosial Suami

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,845	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 2	0,755	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 3	0,729	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 4	0,561	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 5	0,650	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 6	0,472	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 7	0,542	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 8	0,798	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 9	0,827	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 10	0,866	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 11	0,596	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 12	0,755	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 13	0,423	0,468	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Item 14	0,749	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 15	0,835	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 16	0,671	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 17	0,909	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 18	0,529	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 19	0,840	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pertanyaan variabel dukungan sosial suami diatas, diketahui dari 19 item pertanyaan, 1 dinyatakan tidak valid, yakni item 13. Item

pertanyaan yang tidak valid tersebut secara otomatis akan dibuang, sehingga menyisakan 18 item pertanyaan.

Tabel 6  
Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,789	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 2	0,689	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 3	0,861	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 4	0,552	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Lanjutan Tabel 6  
Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item 5	0,877	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 6	0,659	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 7	0,755	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 8	0,874	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 9	0,751	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 10	0,515	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 11	0,743	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 12	0,399	0,468	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Item 13	0,603	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 14	0,567	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 15	0,363	0,468	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Item 16	0,088	0,468	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Item 17	0,351	0,468	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Item 18	0,453	0,468	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pertanyaan variabel stres kerja diatas, diketahui dari 18 item pertanyaan, 5 diantaranya dinyatakan tidak valid. Item pertanyaan itu terdiri dari item nomer 12, 15, 16, 17 dan 18. Item pertanyaan yang tidak valid tersebut secara otomatis akan dibuang, sehingga menyisakan 13 item pertanyaan.

### Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel, menurut Sugiyono (2013:132) rumusnya sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \times \frac{1 - \sum ab^2}{at^2} \dots\dots\dots (3.2)$$

Keterangan:

- $r_{ii}$  = Reabilitas instrumen
- $k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau soal
- $\sum ab^2$  =  $\sum$  varians butir pertanyaan
- $at$  = Varians total

Dengan rumus varians yaitu:

$$\sum ab^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n} \dots\dots\dots (3.3)$$

Keterangan:

- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor
- $\sum X$  = Jumlah skor
- $n$  = Banyaknya responden

Uji reliabilitas terhadap variabel konflik peran ganda, dukungan sosial suami, dan stres kerja menggunakan taraf signifikansi 0,05, artinya instrument dapat

dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment* (uji 2 sisi) dengan jumlah data (n) = 18, yakni sebesar 0,468. Atau bisa juga menggunakan

batasan tertentu, seperti 0,6. Menurut Sekaran (dalam Priyanto, 2008:26), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik. Adapun nilai alpha

masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 7  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai r	Kondisi	Keterangan
Konflik Peran Ganda	0,942	0,468	Alpha > r tabel	Reliabel
Dukungan Sosial Suami	0,944	0,468	Alpha > r tabel	Reliabel
Stres Kerja	0,923	0,468	Alpha > r tabel	Reliabel

Sumber: Data diolah 2014, Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa semua variabel memenuhi nilai reliabilitas yang ditentukan, yakni diatas r tabel sebesar 0,468. Maka kelima variabel ini layak digunakan.

### Analisis Statistika Deskriptif

#### 1. Rumus rata-rata

$$\text{rata-rata} = \sum x_i / n$$

#### 2. Rumus Deviasi Standar

$$\sigma = \sqrt{((\sum x_i - X)^2 / (n-1))}$$

#### 3. Maksimum-Minimum

Maksimum adalah nilai data terbesar dari kumpulan data, dan minimum adalah data terkecil dari kumpulan data.

(Umar, 2013:104)

## PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden, khususnya variabel-variabel seperti konflik peran ganda, dukungan sosial suami dan stres kerja. Adapun jumlah responden, yang seharusnya berjumlah 20 orang, menjadi hanya berjumlah 18 responden, karena 2 orang responden tidak bersedia mengisi kuesioner karena alasan pribadi. Berikut ini akan diuraikan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner tersebut.

### Karakteristik Responden

Adapun karakteristik dari responden yaitu meliputi usia, masa kerja, dan jumlah anak.

### Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 8  
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
<30 tahun	3	17%
31-40 tahun	9	50%
>40 tahun	6	33%
Total	18	100%

Sumber: Data diolah 2014

Berdasarkan pada tabel 7, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia lebih dari 40 tahun (>40 tahun) sebesar 33% (6 orang), begitu pula yang berusia 31 - 40 tahun yakni sebesar 50% (9 orang). Sedangkan yang berusia kurang dari 30 tahun (<30 tahun) sebesar 17% (3 orang). Hal ini menunjukkan bahwa dosen perempuan di FISIP Unila yang menjadi sampel dalam penelitian ini berada dalam rentang usia produktif, banyak peran dan tugas serta tuntutan antar personal yang menjadi tanggung jawabnya, baik pada urusan domestik rumah tangga maupun peran dalam institusi tempatnya bekerja yang memicu potensi stres.

**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Tabel 9  
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<5 tahun	0	0
5-10 tahun	7	39%
>10 tahun	11	61%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah 2014

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berada dalam rentang masa kerja 5-10 tahun sebesar 39% (7 orang), dan masa kerja lebih dari 10 tahun (> 10 tahun) sebesar 61% (11 orang). Secara pengalaman, pada masa kerja 5-10 tahun, apalagi lebih dari 10 tahun, dosen tidak lagi berada dalam tahapan pengenalan terhadap lingkungan kerja dan tanggung jawabnya. Artinya, sebagai pekerja, dosen sudah memahami dengan baik apa yang menjadi tugasnya dan bagaimana mengelola aktivitas kerjanya sehari-hari. Pengalaman yang sudah dialaminya dalam membagi waktu dan peran, baik sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga, tentu membuat dosen menjadi lebih terbiasa menghadapi beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini dapat mengurangi potensi stres yang dialaminya karena sudah terbiasa menjalani kondisi tersebut.

**Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Anak**

Tabel 10  
Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Jumlah Anak	Jumlah	Persentase (%)
0	2	11%
1	5	28%
>1	11	61%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah 2014

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang belum memiliki anak sebesar 11% (2 orang), responden yang baru memiliki 1 anak sebesar 28% (5 orang), sedangkan responden yang memiliki anak lebih dari 1 anak sebesar 61% (11 orang). Hal ini menunjukkan bahwa dosen perempuan di FISIP Unila yang menjadi sampel dalam penelitian ini, mayoritas memiliki anak lebih dari 1 orang. Artinya, tuntutan perannya sebagai ibu dengan memiliki tanggungan anak lebih dari 1 orang, akan membuatnya harus lebih cermat dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Bukan tidak mungkin hal ini dapat mengganggu konsentrasi kerjanya, karena memikirkan keperluan anak atau tanggung jawabnya mengurus keluarga. Apalagi bila tidak ada dukungan sosial yang memadai, baik dari suami maupun keluarga terdekat dalam membantunya menyelesaikan pekerjaan rumah tangga saat dosen diharuskan melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya di kantor.

**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial Suami, dan Stres Kerja**

**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Konflik Peran Ganda**

Variabel konflik peran ganda meliputi perasaan bersalah, kegelisahan, keletihan dan frustrasi, yang dijabarkan dalam 15 item pernyataan. Berikut ini keseluruhan hasil penilaian responden dan penjelasan terhadap item pernyataan mengenai variabel konflik peran ganda:

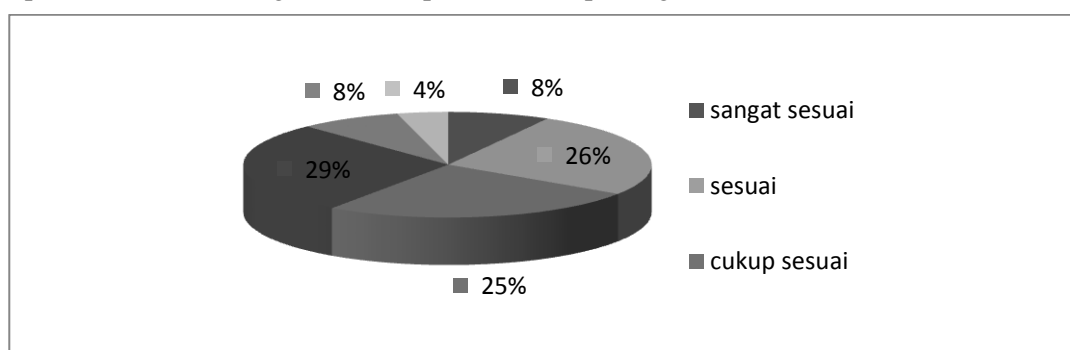
Tabel 11  
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Konflik Peran Ganda

Pernyataan	SS	S	C	TS	STS	TJ	Jumlah
Item 1	2	9	3	2	1	1	18
Item 2	4	7	2	3	1	1	18
Item 3	4	7	3	2	1	1	18
Item 4	2	7	3	4	1	1	18
Item 5	1	4	4	8	0	1	18
Item 6	1	5	6	5	1	0	18
Item 8	1	7	5	5	0	0	18
Item 9	0	7	5	5	0	1	18
Item 10	1	1	7	8	1	0	18
Item 11	2	3	7	4	0	2	18
Item 12	2	4	5	6	0	1	18
Item 13	2	9	5	1	1	0	18
Item 14	0	0	2	8	7	1	18
Item 16	0	1	4	11	1	1	18
Item 17	0	0	6	4	7	1	18
<b>Jumlah</b>	<b>22</b>	<b>71</b>	<b>67</b>	<b>76</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>270</b>
<b>Persentase</b>	<b>8%</b>	<b>26%</b>	<b>25%</b>	<b>28%</b>	<b>8%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2014

Berdasarkan data pada tabel di atas, sebanyak 8% responden menjawab sangat sesuai, dan 26% responden menjawab sesuai dengan keadaan yang diungkapkan dalam item pertanyaan. Artinya, 34% responden memberikan penilaian positif yang mengarah pada adanya konflik peran ganda. Sementara itu, 25% responden merasa cukup sesuai. Sedangkan untuk responden yang menjawab tidak sesuai yakni sebanyak 28% responden, diikuti dengan 8% responden

menjawab sangat tidak sesuai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 36% responden memberi penilaian negatif tidak mengalami konflik peran ganda. Sisanya, 4% responden tidak sependapat dengan keadaan yang diungkapkan dalam item pertanyaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden bersifat menyebar, atau tidak memiliki kecenderungan dominasi kepada aspek positif atau negatif mengalami konflik peran ganda.



Gambar 1  
Diagram Jawaban Responden Terhadap Variabel Konflik Peran Ganda

Usia, masa kerja, dan jumlah anak menjadi faktor yang dapat membedakan persepsi dan sejauh mana konflik terjadi dalam diri dosen perempuan yang

menjalani peran ganda ini. Untuk responden dengan usia dan masa kerja yang lebih senior, tentu sudah memiliki kemampuan dalam beradaptasi dengan

kedua peran tersebut, terlepas dari jumlah anak yang dimiliki. Hal ini bukan berarti mereka yang lebih senior tidak mengalami konflik peran, hanya saja tingkat konflik tidak sedalam bagi mereka yang baru menjalani peran ganda, seperti dosen perempuan yang baru berumah tangga, atau memiliki anak masih yang masih di bawah umur, sehingga perlu pengasuhan dan pengawasan yang khusus. Kondisi tersebut dapat juga berbeda tergantung dari dukungan sosial dari keluarga terdekat yang membantu dosen perempuan menjalani

aktivitas perannya, baik dalam pekerjaan maupun rumah tangga.

**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Dukungan Sosial Suami**

Variabel dukungan sosial suami meliputi dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasional, yang dijabarkan dalam 18 item pernyataan. Berikut ini keseluruhan hasil penilaian responden dan penjelasan terhadap item pernyataan mengenai variabel dukungan sosial suami:

Tabel 12

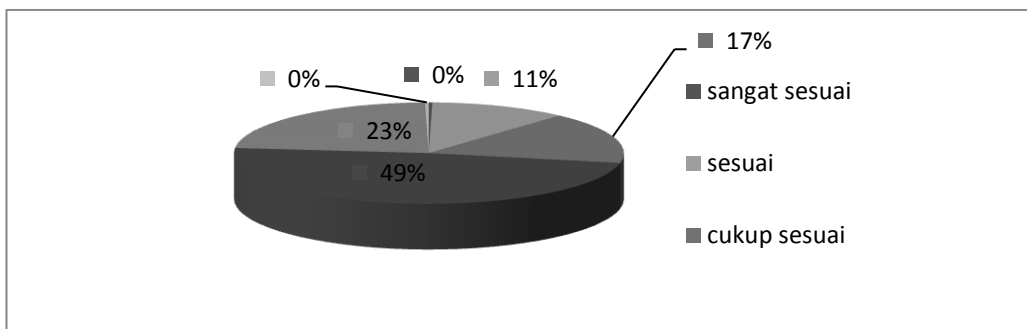
Keseluruhan Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Dukungan Sosial Suami

<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>C</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	<b>TJ</b>	<b>Jumlah</b>
Item 1	0	2	3	8	5	0	18
Item 2	0	2	2	11	3	0	18
Item 3	0	2	2	10	4	0	18
Item 4	0	3	5	8	2	0	18
Item 5	0	4	4	7	2	1	17
Item 6	0	0	4	11	3	0	18
Item 7	0	1	4	9	4	0	18
Item 8	0	0	3	8	7	0	18
Item 9	0	3	2	8	5	0	18
Item 10	0	2	1	9	6	0	18
Item 11	0	0	3	8	7	0	18
Item 12	1	3	1	8	5	0	18
Item 13	0	2	3	10	3	0	18
Item 14	0	3	3	8	4	0	18
Item 15	0	2	4	10	2	0	18
Item 16	0	2	3	8	5	0	18
Item 17	0	4	3	8	3	0	18
Item 18	0	2	3	8	5	0	18
<b>Jumlah</b>	<b>1</b>	<b>37</b>	<b>53</b>	<b>157</b>	<b>75</b>	<b>1</b>	<b>324</b>
<b>Persentase</b>	<b>0,3%</b>	<b>11,4%</b>	<b>16,4%</b>	<b>48,5%</b>	<b>23,1%</b>	<b>0,3%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2014

Berdasarkan data pada tabel di atas, sebanyak 0,3% responden menjawab sangat sesuai, dan 11,4% responden menjawab sesuai dengan pernyataan dalam item pertanyaan. Sementara itu, 16,4% responden menjawab cukup sesuai. Sedangkan untuk responden yang menjawab tidak sesuai yakni sebanyak 48,5%, kemudian 23,1% menjawab sangat tidak sesuai. Sisanya, 0,3% menyatakan tidak sependapat dengan kondisi yang diungkapkan dalam item pertanyaan.

Artinya, terdapat 11,7% responden yang memberikan penilaian positif terhadap kurangnya dukungan sosial suami, 16,4% merasa terkadang suami memberikan dukungan, namun terkadang tidak memberikan dukungan sebagaimana yang diharapkan. Namun mayoritas responden, yakni sebanyak 71,6% responden merasa suami sudah memberikan dukungan yang membantu responden menghadapi peran ganda nya.



Gambar 2  
Diagram Jawaban Responden Terhadap Variabel Dukungan Sosial Suami

Keberadaan dukungan sosial dari keluarga terdekat terutama suami, menjadi salah satu faktor personal yang dapat mengurangi munculnya potensi stres kerja dalam menghadapi konflik peran ganda yang dialami dosen perempuan. Apabila dilihat dari hasil penilaian responden terhadap variabel konflik peran ganda yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda yang dirasakan oleh mayoritas responden, bukan karena aspek dukungan sosial suami yang kurang dalam membantu responden menjalankan perannya. Konflik yang dirasakan dapat muncul dari faktor lain seperti faktor organisasional, faktor lingkungan, dan faktor personal lainnya yang menjalankan peran tersebut, seperti

persepsi, keyakinan pada lokus kontrol, pengalaman, keyakinan diri, yang menjadi pemicu dosen perempuan di FISIP Unila sebagai responden merasakan adanya konflik dalam diri menjalani dualisme perannya sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. (Robbins, 2008:371).

#### Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

Variabel stres kerja terdiri dari gejala yang menyangkut aspek fisik, gejala yang menyangkut aspek emosional, gejala yang menyangkut aspek intelektual, dan gejala yang menyangkut aspek interpersonal, yang dijabarkan dalam 13 item pernyataan. Berikut ini keseluruhan hasil penilaian responden dan penjelasan terhadap item pernyataan mengenai variabel stres kerja:

Tabel 13

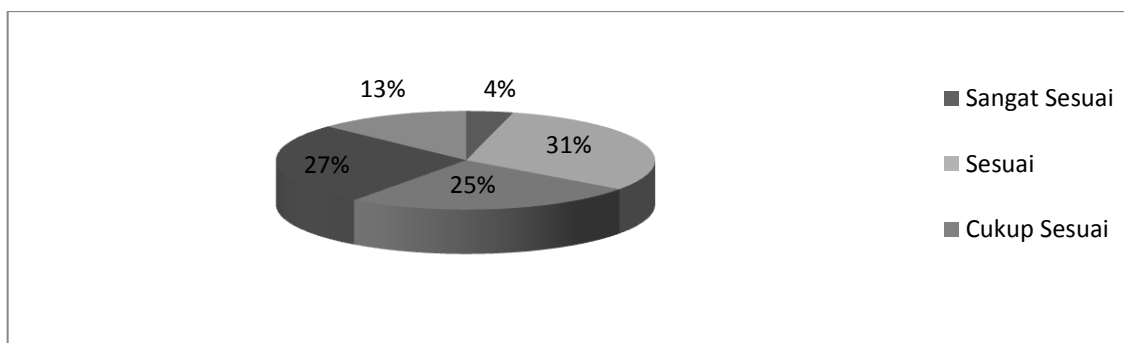
Keseluruhan Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Dukungan Stres Kerja

Pernyataan	SS	S	C	TS	STS	Jumlah
Item 1	1	8	3	1	5	18
Item 2	1	4	3	7	3	18
Item 3	1	5	3	6	3	18
Item 4	1	10	2	4	1	18
Item 5	0	1	7	7	3	18
Item 6	0	2	7	8	1	18
Item 7	3	4	5	3	3	18
Item 8	0	6	4	5	3	18
Item 9	0	6	4	5	3	18
Item 10	1	9	6	2	0	18
Item 11	0	10	4	4	0	18
Item 12	0	5	6	6	1	18
Item 13	1	3	5	6	3	18
<b>Jumlah</b>	<b>9</b>	<b>73</b>	<b>59</b>	<b>64</b>	<b>29</b>	<b>234</b>
<b>Persentase</b>	<b>4%</b>	<b>31%</b>	<b>25%</b>	<b>27%</b>	<b>12%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2014

Berdasarkan data pada tabel di atas, sebanyak 4% responden menjawab sangat sesuai, kemudian 31% responden menjawab sesuai dengan kondisi yang dikemukakan dalam item pertanyaan. Sehingga, dapat disimpulkan terdapat 35% responden yang memberikan penilaian positif merasakan stress dalam bekerja. Sementara itu, responden yang menjawab cukup sesuai sebanyak 25% responden. Sedangkan responden yang menjawab tidak sesuai sebanyak 27%, kemudian sisanya 13%

responden menjawab sangat tidak sesuai. Artinya, 40% responden memberikan penilaian negatif, atau tidak merasa mengalami stress kerja. Berdasarkan kondisi tersebut, tidak ada dominasi mayoritas terhadap jawaban responden. Hasil jawaban tersebar pada ketiga aspek, ada responden yang merasakan stress dalam bekerja, ada yang terkadang mengalami stress, terkadang tidak merasakan stress, namun ada juga yang merasa tidak mengalami stress dalam bekerja.



Gambar 3  
Diagram Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

Sama halnya dengan variabel konflik peran ganda, perbedaan jawaban responden atas kondisi stress yang dialami, dimoderasi oleh latar belakang usia, masa kerja dan jumlah anak. Untuk responden dengan usia lebih dari 40 tahun dan masa kerja lebih dari 10 tahun, sudah melewati fase adaptasi terhadap peran dan pekerjaannya, lebih matang dan berpengalaman dalam menangani rutinitas pekerjaannya, baik untuk urusan kantor maupun domestik rumah tangga. Hal tersebut, juga dikuatkan oleh jawaban terhadap konflik peran ganda, dimana 36% responden tidak mengalami

konflik peran ganda. Sehingga hal tersebut berbanding lurus terhadap stress kerja yang dialaminya.

**Statistik Deskriptif Variabel Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial Suami dan Stres Kerja**

Secara keseluruhan, berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel konflik peran ganda, dukungan sosial suami dan stress kerja, maka dapat dilihat kesimpulan hasil statistik deskriptif ketiga variabel dalam tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 14  
Statistik Deskriptif Variabel Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial Suami dan Stres Kerja

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
stres kerja	18	19.00	57.00	37.2778	10.12746
konflik peran ganda	18	9.00	61.00	42.7222	12.86951
dukungan suami	18	21.00	67.00	38.9444	12.07561
Valid N (listwise)	18				

Sumber: Data diolah, 2014



Berdasarkan tabel di atas, dengan menggunakan skala likert sebagai pengukuran jawaban responden, dimana jawaban 5 bermakna sangat sesuai, 4 bermakna sesuai, 3 bermakna cukup sesuai,

2 bermakna tidak sesuai, dan 1 bermakna sangat tidak sesuai. Maka dapat diambil kesimpulan dari hasil statistik deskriptif di atas dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 15  
Tabel Kriteria Keseluruhan Jawaban Responden Terhadap Variabel Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial Suami, dan Stres Kerja

NO	Skala Jawaban	Kriteria
1	73-90	Sangat Sesuai
2	55-72	Sesuai
3	37-54	Cukup Sesuai
4	19-36	Tidak Sesuai
5	0-18	Sangat Tidak Sesuai

Sumber: Data diolah, 2014

Apabila dilihat dari tabel kriteria keseluruhan jawaban responden, pada variabel konflik peran ganda, skor terendah bernilai 9 dan tertinggi bernilai 61, dengan rata-rata jawaban responden terhadap konflik peran ganda bernilai 43 (dengan pembulatan) atau berada dalam kriteria cukup sesuai dengan kondisi yang diungkapkan dalam item pertanyaan. Dengan kata lain, **responden merasa cukup mengalami konflik peran ganda**. Walaupun terjadi konflik, hal itu dirasakan tidak begitu signifikan mempengaruhi responden, atau konflik masih dirasakan dalam kondisi yang wajar. Pada kenyataannya, tidak ada yang benar-benar merasa tidak mengalami konflik peran ganda, hal itu dapat terjadi pada siapapun dengan latar belakang usia, masa kerja, dan jumlah anak 1 atau lebih dari 1. Hanya saja, untuk responden yang lebih senior dalam usia dan masa kerja, merasa tidak begitu mengalami konflik peran ganda, karena sudah lebih berpengalaman dalam menjalani peran-peran dan tugas yang dihadapinya, jadi sudah merasa menjadi bagian yang biasa dijalannya, sehingga tidak menemui banyak kendala yang menghambat aktivitas yang satu dengan yang lain.

Pada wanita karier yang sudah berkeluarga, keinginan untuk memenuhi fungsi sebagai ibu dengan baik merupakan suatu dorongan yang besar, karena mengingat statusnya sebagai ibu rumah tangga. Walaupun sebenarnya, bagi wanita

bekerja, amatlah sulit untuk mencapai kesempurnaan dalam segala bidang. (Munandar, 1985:76). Wanita sering menganggap bahwa kehidupannya sebagai ibu rumah tangga yang bertugas mengurus rumah dan anggota-anggota rumah lainnya, merupakan tugas yang terpenting. Oleh karena itu, sering muncul perasaan bersalah dalam diri ibu yang bekerja. Ihromi (1990:105). Hal ini didukung pula oleh apa yang dikemukakan Kumolohadi (2001:31) bahwa ibu yang bekerja *full time* cenderung merasa bersalah karena sepanjang hari meninggalkan rumah. Oleh karena itu, apabila ada seorang ibu dengan peran ganda tidak mampu untuk mengatasi konflik peran yang terjadi, maka tingkat frustrasi yang dialami akan semakin tinggi. Fauziah (1999:33). Sehingga kemudian muncul perilaku-perilaku yang mengganggu kinerjanya sebagai pekerja, seperti penelitian yang dilakukan Moen dan McCain (1987:580), yang mengungkapkan bahwa pada istri yang bekerja *full time*, menginginkan mempersingkat jam kerjanya untuk mengurangi ketegangan akibat konflik peran yang dialaminya.

Hal ini apabila tidak dapat dikelola dengan baik, dapat menjadi penyebab terjadinya stres, dimana menurut (Atkinson dalam Smet, 1994:106), stress adalah suatu kondisi yang terjadi, apabila individu dihadapkan pada kejadian yang dirasakan sebagai ancaman terhadap kesejahteraan fisik maupun psikologis, serta ada ketidakpastian akan kemampuan diri untuk

menghadapi kejadian tersebut. Tingkat stress yang dialami setiap orang tidak sama, tergantung dari kemampuan individu yang bersangkutan. Dan setiap pekerjaan bisa dikatakan sebagai penyebab munculnya stress, yang didasari oleh adanya beban kerja yang terlalu banyak, konflik peran, dan juga adanya proses penyesuaian hubungan dengan orang lain. (Sutherland dan Cooper dalam Smet, 1994:119). Hal ini diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Tidd dan Friedman (2002), yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif antara konflik peran terhadap stress kerja.

Begitu pula dengan variabel dukungan sosial suami, skor terendah jawaban responden bernilai 21, dan skor tertinggi bernilai 67, dengan rata-rata jawaban responden bernilai 39 (dengan pembulatan), atau berada dalam kriteria cukup sesuai. Artinya, **dukungan sosial suami terhadap responden cukup dirasakan**, walaupun tidak begitu maksimal sesuai dengan yang diharapkan responden. Adanya bantuan dari keluarga dan teman-teman dapat membuat individu merasa tenteram, dihargai dan dicintai. Bagi seorang perempuan yang bekerja, dukungan dari keluarga khususnya suami, dapat membuat perasaannya menjadi tenteram dan dapat mengurangi beban yang dirasakan. Sebagaimana yang dikemukakan Gladieux (dalam Yanita dan Zamralita, 2001:47) bahwa dukungan sosial suami terhadap istri dapat membuat batin menjadi tenang dan perasaan senang dalam diri istri, sehingga istri lebih mudah menyesuaikan diri.

Hal ini berbanding lurus dengan hasil statistik deskriptif pada variabel stress kerja, yang menunjukkan skor terendah bernilai 19, dan skor tertinggi bernilai 57, dengan rata-rata jawaban responden bernilai 37, atau berada dalam kriteria cukup sesuai. **Responden dalam hal ini, cukup mengalami stress walaupun tidak begitu signifikan**. Tingkat stress yang tinggi, atau meski rendah tetapi berlangsung terus-menerus dalam periode yang lama, pun dapat menurunkan kinerja pegawai/dosen, dan dengan demikian membutuhkan tindakan dari pihak organisasi/institusi kerja yang

bersangkutan. Apa yang mungkin dipandang organisasi sebagai “rangsangan positif yang menjaga adrenalin tetap berjalan” sangat mungkin dipandang sebagai “tekanan yang berlebihan” oleh pegawai. (Robbins, 2008: 379). Akhirnya tujuan untuk menjadikan stress dalam tingkat tertentu agar menjadi stimulus yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai, justru menjadi stress yang destruktif dan membuat kinerja pegawai semakin menurun. Karena dari sudut pandang individual, tingkat stress yang rendah pun bisa jadi dipandang tidak enak, dan tidak ada seorang pun yang mau mengalami stress dalam tingkat apapun, walaupun terkadang stress yang dikelola organisasi dengan baik dapat bermanfaat bagi peningkatan kinerja.

Dilihat dari kondisi tersebut, artinya bahwa stress kerja yang cukup dirasakan oleh dosen perempuan FISIP Unila tidak hanya dikarenakan oleh adanya konflik peran ganda dan kurangnya dukungan sosial suami, namun ada faktor lain yang dapat menjadi pemicu terjadinya stress. Hal itu dapat berasal dari faktor organisasi, lingkungan maupun personal yang bersangkutan. Sebagaimana Sutherland dan Cooper (Smet, 1994:119) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya stress kerja adalah:

1. Stresor yang ada dalam pekerjaan itu sendiri, meliputi: beban kerja, fasilitas kerja yang kurang, proses pengambilan keputusan yang lama.
2. Konflik peran: peran di dalam kerja yang tidak jelas, tanggung jawab yang tidak jelas.
3. Masalah dalam hubungan dengan orang lain adalah stresor yang potensial, seperti hubungan dengan atasan, rekan sejawat dan pola hubungan atasan-bawahan.
4. Perkembangan karir: *under/over-promotion*, juga keselamatan kerja.
5. Iklim dan struktur organisasi, adanya pembatasan-pembatasan perilaku, bagaimana iklim budaya di dalam organisasi.
6. Adanya konflik antara tuntutan kerja dengan tuntutan keluarga.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan:

1. Dosen perempuan FISIP Unila merasa cukup mengalami adanya konflik peran ganda antara karir dan urusan domestik rumah tangga yang harus dijalaninya.
2. Dosen perempuan FISIP Unila cukup merasakan adanya dukungan sosial suami dalam menjalani peran ganda yang dihadapinya.
3. Dosen FISIP Unila merasa cukup mengalami stres kerja dalam menjalani peran gandanya sebagai wanita karier dan sekaligus sebagai ibu rumah tangga.

### Saran

1. Pendekatan dari sudut pandang organisasi dapat dilakukan dalam mengatasi stres kerja yang dialami dosen perempuan FISIP Unila, diantaranya memberi pelatihan, meningkatkan komunikasi organisasi formal, atau dapat juga dengan mendesain ulang pekerjaan, dengan lebih memperhatikan beban kerja dosen perempuan, agar dosen yang bersangkutan lebih bisa berkonsentrasi terhadap pekerjaannya dan dapat membagi waktu secara proporsional antara keluarga dan pekerjaan. Hal ini terkait juga dengan rasio kecukupan dosen, sehingga dosen tidak mendapat beban mengajar dan membimbing berlebih karena kurangnya dosen dalam bidang keahlian yang dibutuhkan.
2. Pendekatan individual yang dapat dilakukan untuk mengurangi stres kerja yakni, manajemen waktu yang baik dan memperkuat dukungan sosial dari lingkungan terdekat. Dosen perempuan harus berupaya memahami dan fokus pada tujuan serta prioritas dari kedua peran yang dijalani. Bagaimanapun, keluarga adalah amanah, dan pekerjaan adalah komitmen. Tidak ada strategi *bargaining* yang paling sesuai untuk dapat diterapkan dalam mengurangi konflik peran ganda, karena semua tergantung dari bagaimana individu

menetapkan prioritas dari kedua peran tersebut.

3. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengkaji stres kerja dari aspek yang lebih luas seperti faktor organisasi, faktor lingkungan, dan faktor personal lain seperti persepsi, pengalaman, keyakinan diri, keyakinan pada lokus kontrol, dan hubungan relasional.
4. Dalam penelitian ini, kemungkinan terjadi hasil yang bias karena jumlah sampel yang sedikit, jadi apabila ingin diadakan penelitian lanjutan, perlu dipertimbangkan jumlah sampel yang proporsional agar dapat dikaji lebih mendalam, baik pengaruh di antara keduanya dengan menggunakan regresi, atau kajian mendalam melalui wawancara dan observasi. Selain itu, penelitian ini tidak mempertimbangkan ada tidaknya asisten rumah tangga, dan usia pernikahan, sehingga pada variabel dukungan sosial suami, beberapa responden tidak memberikan pendapatnya karena ketidaksesuaian dengan kondisi dalam pernyataan.

## REFERENSI

- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arinta, I.L, Azwar, S. 1993. *Peran Jenis Androgini dan Konflik Peran Ganda pada Ibu yang Bekerja*. Jurnal Psikologi. Yogyakarta: Kanisius, Vol. 2.
- Cahyolaksano, M, S. (2008). "Stres Kerja pada Dosen Perempuan Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Suami". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katholik Soegijapranata.
- Dagun, S.M. 1992. *Maskulin da Feminin: Perbedaan Pria-Wanita dalam Fisiologis dan Psikologi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, K. Newstrom, J.W. 1995. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh, Jilid 1. Alih Bahasa: Agus Dharmas. Jakarta: Erlangga.

- Dikti. 2009. *Perspektif Perguruan Tinggi Di Indonesia Tahun 2009*. Jakarta: Dikti Depdiknas.
- Doelhadi, E.M.A. (1997). "Strategi dalam Pengendalian dan Pengelolaan Stres". *Anima*, Vol. XIII, (48), Hal. 378-386.
- Fauziah, S. (1999). "Hubungan Antara Kemampuan Manajemen Waktu dan Dukungan Sosial Suami Istri dengan Tingkat Stres pada Ibu Berperan Ganda". *Anima*, Vol 15, (1), Hal 33-35.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. 1995. *Organisasi, dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kelima, Jilid 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Habel, P., Martha Bethania Prajna & Prihastuti. (2013). "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Konflik Peran Ganda pada Guru Wanita di Kota Surabaya". *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*. Vol.2, (01).
- Hardjana, A.M. 1994. *Stres Tanpa Distres*. Yogyakarta: Kanisius.
- Ihromi, T.O. (1990). "Para Ibu yang Berperan Tunggal dan Berperan Ganda". *Laporan Penelitian*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Indriantoro, Nur, dan Supomo, Bambang. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Indrawan, Rifky. (2009). "Pengaruh Konflik Peran Terhadap Stres Kerja dengan Ketidakpastian dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi". *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret.
- Irwanto. 1991. *Psikologi Umum*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Karnadi. 2006. *Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: B.P. Cipta Jaya.
- Kumolohadi. (2001). "Tingkat Stres Dosen Perempuan Universitas Islam Indonesia Ditinjau dari Dukungan Sosial Suami". *Psikologika*. Vol. VI, (12), Hal 29-40.
- Luthans, F. 2002. *Organizational Behaviour*. 9<sup>th</sup> Edition. New York: Mc.Graw Hill Irwin.
- Moen, P. and McCain. (1987). "Employed Parents Role Strain, Work Time Preferences for Workingless". *Journal of Marriage and The Family*, Vol 75, p. 579-590.
- Nazir, Moh. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gandisa Indonesia.
- Pangastuti, V.I. (2001). "Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja Ditinjau dari Motivasi Berprestasi dan Asertivitas". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Khatolik Soegijapranata.
- Rachmat, J. 1986. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: Prehalindo.
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. 2007. *Manajemen (terjemahan)*. Edisi Kedelapan. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rosyid, H. F. (1997). "Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Burn Out pada Perawat Putri di Rumah Sakit Swasta". *Psikologika*, Vo. II, (4).
- Saptari, R., dan Holzner, B. 1997. *Perempuan Kerja dan Perubahan Sosial, Sebuah Pengantar Studi Perempuan*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Shaevitz, H.H. 1991. *Wanita Super*. Alih Bahasa: A.G. Lunandi. Yogyakarta: Kanisius.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tidd, Simon and Raymond A. Friedman. 2002. *Conflict Style and Coping with Role Conflict: An Extension of The Uncertainty Model of Work*

*Stress*. Available online at  
<http://www.ssrn.com>.

- Wijono, S. 1993. *Konflik dalam Organisasi atau Industri dengan Strategi Pendekatan Psikologis*. Semarang: Universitas Kristen Satya Wacana.
- Yanita dan Zamralita. (2001). "Persepsi Perempuan Primipara Tentang Dukungan Suami dalam Usaha Menanggulangi Gejala Depresi Pasca Salin". *Phronesis*, Vol 3, (5), h. 47.