

**HUBUNGAN KELELAHAN EMOSIONAL DAN KONFLIK PERAN
DENGAN KINERJA**

(Studi Pada Dosen Perempuan di Bandar Lampung)

SKRIPSI

Oleh

INDAH KURNIATI

1916051077



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2025

ABSTRAK

HUBUNGAN KELELAHAN EMOSIONAL DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA (Studi Pada Dosen Perempuan di Bandar Lampung)

Oleh

Indah Kurniati

Kelelahan emosional dan konflik peran merupakan dua faktor yang dapat memengaruhi kinerja dosen perempuan, terutama di Bandar Lampung, di mana tuntutan profesional dan tanggung jawab pribadi sering kali bertabrakan. Kelelahan emosional muncul akibat tekanan kerja yang tinggi, interaksi dengan mahasiswa, serta tanggung jawab administratif yang kompleks. Sementara itu, konflik peran terjadi ketika dosen perempuan harus menyeimbangkan peran sebagai pendidik, peneliti, ibu, dan anggota masyarakat. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan penurunan motivasi, stres berkepanjangan, dan akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka dalam menjalankan tugas akademik dan non-akademik. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kelelahan emosional dan konflik peran dengan kinerja dosen perempuan pada Universitas yang ada di Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 98 orang yang diuji dengan analisis deskriptif dan analisis regresi rank spearman. Hasil Penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara kelelahan emosional dan konflik peran terhadap kinerja dosen perempuan di Universitas yang ada di Bandar Lampung. Hal tersebut diperjelas dengan pernyataan bahwa tingginya tingkat stres dan beban peran ganda dapat menurunkan efektivitas dalam menjalankan tugas akademik.

Kata Kunci: Kelelahan Emosional, Konflik Peran, Kinerja Dosen

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL EXHAUSTION AND ROLE CONFLICT TOWARDS PERFORMANCE (Study on Female Lecturers in Bandar Lampung)

By

Indah Kurniati

Emotional exhaustion and role conflict are two factors that can affect the performance of female lecturers, especially in Bandar Lampung, where professional demands and personal responsibilities often collide. Emotional exhaustion arises due to high work pressure, interaction with students, and complex administrative responsibilities. Meanwhile, role conflict occurs when female lecturers have to balance their roles as educators, researchers, mothers, and members of society. This imbalance can lead to decreased motivation, prolonged stress, and ultimately have a negative impact on their performance in carrying out academic and non-academic tasks. The purpose of this study is to determine whether there is a relationship between emotional exhaustion and role conflict with the performance of female lecturers at universities in Bandar Lampung. The type of research used is field research using descriptive quantitative methods. The sample used in this study amounted to 98 people who were tested with descriptive analysis and Spearman rank regression analysis. The results of this study are that there is a relationship between emotional exhaustion and role conflict on the performance of female lecturers at universities in Bandar Lampung. This is clarified by the statement that high levels of stress and dual role burdens can reduce effectiveness in carrying out academic tasks.

Keywords: *Emotional Exhaustion, Role Conflict, Lecturer Performance*

Judul Skripsi

: **HUBUNGAN KELELAHAN EMOSIONAL DAN
KONFLIK PERAN DENGAN KINERJA (Studi
Pada Dosen Perempuan di Bandar Lampung)**

Nama Mahasiswa

: **Indah Kurniati**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1916051077**

Program Studi

: **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas

: **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



1. Komisi Pembimbing

Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.
NIP 198501152008012002

May Roni, S.A.B., M.Si.
NIP 199105152023211034

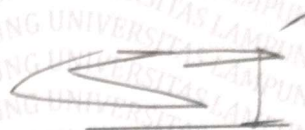
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP 197502042000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

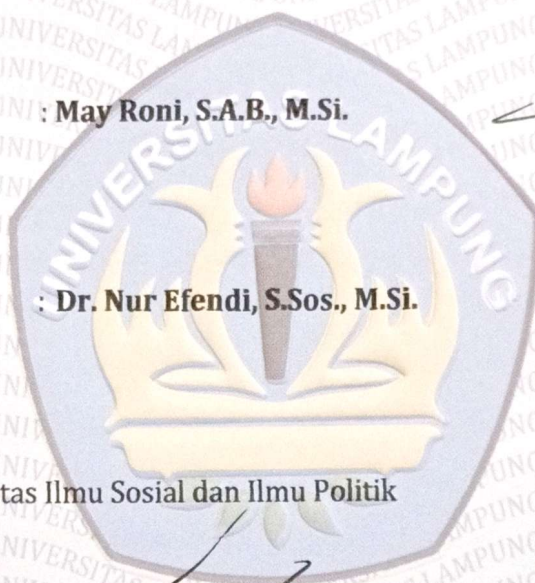
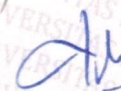
Ketua : **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.**



Sekretaris : **May Roni, S.A.B., M.Si.**



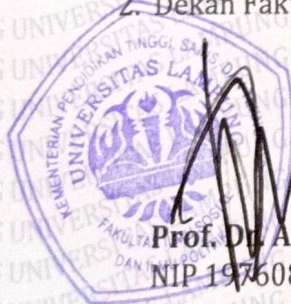
Penguji : **Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.

NIP 19760821 200003 2 001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **21 Maret 2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 19 Mei 2025
Yang membuat pernyataan,



Indah Kurniati
NPM 1916051077

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Indah Kurniati, biasa dipanggil Indah, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 21 Juli 1997 sebagai anak tunggal dari pasangan Bapak (Alm.) Dwi Rivani dan Ibu (Almh.) Ci' Ayu. Jenjang pendidikan penulis bermula dari TK Kartika II-26, kemudian melanjutkan pendidikan ke Sekolah Dasar (SD) Negeri 1 Pelita Bandar

Lampung pada tahun 2004. Setelah menyelesaikan pendidikan dasar, penulis melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) Perintis 1 Bandar Lampung pada tahun 2010 dan kemudian melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 4 Bandar Lampung pada tahun 2013 hingga tahun 2016. Setelah menyelesaikan pendidikan di SMK, pada tahun 2016 penulis melanjutkan studi di program Diploma III (D3) Sekretaris, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung, dan menyelesaikan pendidikan tersebut pada tahun 2019. Selama menempuh pendidikan, penulis aktif dalam organisasi kemahasiswaan dan pernah menjabat sebagai Ketua Divisi Sosial dan Agama di Himpunan Mahasiswa FISIP UNILA. Setelah menyelesaikan studi D3, penulis memasuki dunia kerja. Pada tahun 2022, penulis kembali melanjutkan pendidikan ke jenjang Strata 1 (S1) di Universitas Lampung dengan mengambil jurusan Administrasi Bisnis.

MOTTO

**I will never say never! (I will fight)
I will fight till forever! (make it right)
(Justin Bieber)**

**Kill Em with Kindness
(Selana Gomez)**

***"It always seems impossible until it's done."*
(Nelson Mandela)**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan dengan penuh cinta dan rasa syukur kepada kedua orang tua saya, Nyai dan Yai, yang telah menjadi cahaya dalam setiap langkah hidup saya.

Doa, kasih sayang, serta pengorbanan mereka telah menjadi kekuatan terbesar yang mengantarkan saya hingga titik ini. Tanpa restu dan dukungan mereka, perjalanan ini tak akan pernah terwujud.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga juga saya sampaikan kepada Om Wawan dan Bude, yang dengan tulus telah memberikan dukungan, perhatian, serta doa untuk keberhasilan saya. Kehadiran mereka telah menjadi bagian penting dalam perjalanan saya meraih impian ini.

Tak lupa, saya juga ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang mendalam kepada kakak saya, Mba Inoy, yang selalu menjadi pilar semangat dan motivasi. Dukungan, pengorbanan, dan keyakinan yang diberikan begitu berarti dalam setiap perjalanan akademik saya.

Semoga skripsi ini dapat menjadi wujud kecil dari perjuangan, harapan, dan doa yang selama ini menyertai langkah saya.

SANWACANA

Segala puji bagi Allah SWT atas berkah rahmat dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “hubungan kelelahan emosional dan konflik peran terhadap kinerja (Studi Pada Dosen Perempuan di Bandar Lampung)”. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan Skripsi ini antara lain:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Prasetya Nugeraha, S.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si. selaku Dosen Penguji, Terima kasih atas segala bentuk kepedulian, dukungan, arahan, bimbingan, motivasi, kritik dan saran yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Terima kasih telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dengan sabar. Semoga Bapak senantiasa diberikan kesehatan dan berada dalam lindungan-Nya, diberikan kemudahan dalam segala urusannya dan diberikan rahmat-Nya atas kebaikan dan kepeduliannya kepada penulis dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.

8. Ibu Dr, Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si selaku Dosen Pembimbing Pertama, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran, dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga ibu senantiasa selalu dalam lindungan-Nya, diberikan kemudahan dalam setiap urusan dan diberikan Rahmat-Nya atas kesabaran dan kebaikan dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak May Roni S.A.B., M.Si selaku Dosen Pembimbing Kedua, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran, dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga bapak senantiasa selalu dalam lindungan-Nya, diberikan kemudahan dalam setiap urusan dan diberikan Rahmat-Nya atas kesabaran dan kebaikan dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, terima kasih atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi.
11. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, terima kasih atau bantuan, bimbingan, arahan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi.
12. Terimakasih untuk nyai dan yai yang selalu memberi semangat serta segala doa untuk bisa menyelesaikan penulisan tugas akhir ini.
13. Terimakasih untuk tercinta Om Wawan dan Bude yang dengan tulus telah memberikan dukungan, perhatian, serta doa untuk keberhasilan saya. Kehadiran mereka telah menjadi bagian penting dalam perjalanan saya meraih impian ini..
14. Terimakasih untuk Kakak saya tercinta Mba Inoy, yang selalu menjadi pilar semangat dan motivasi. Dukungan, pengorbanan, dan keyakinan yang diberikan begitu berarti dalam setiap perjalanan akademik saya.
15. Terimakasih untuk Atasan tercinta saya, Mba Agustin dan Mba Yuni yang mengerti dan memberi keringanan bekerja untuk saya bekerja dengan kuliah.
16. Terimakasih untuk 8 Bidadari (Oknal, Clara, Yessa, Salsa, Susi, Aul, dan Naufal) yang sudah seperti keluarga selama ini selalu ada bersama penulis berjuang bersama dalam mengerjakan tugas akhir ini.
17. Terimakasih untuk teman-teman kantor (Dona, Dila, Putri, Inan, Tia, Dwi, Kak Ewi,

- dan Abang Fadli) yang telah sabar dan mengerti bahwa saya bekerja dengan kuliah.
18. Terimakasih untuk teman baik saya Cindy, yang selalu menjadi teman baik saya sejak SMK.
 19. Terimakasih untuk Blok M Squad (Fifi, Ahmad, dan Ibram) yang selalu mendengarkan keluh kesah saya.
 20. Terimakasih untuk teman KKN saya Omar, yang sudah memotivasi saya untuk bisa menyelesaikan pendidikan ini.
 21. Almamaterku, Universitas Lampung.
 22. Teman-teman yang telah membantu dan menyemangati penulis namun tidak dapat tersebut dalam wawancara ini. Penulis berharap semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua.
 23. Dan terakhir, untuk diriku sendiri, Indah Kurniati. Terima kasih karena telah bertahan sejauh ini, berjuang tanpa henti, dan membuktikan bahwa kerja sambil kuliah bukanlah hal yang mustahil. Semua perjuangan, kelelahan, dan pengorbanan akhirnya terbayarkan. Semoga ini menjadi awal dari perjalanan yang lebih besar dan lebih baik ke depannya.

Indah Kurniati

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER.....	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
SANWACANA	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Secara Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat praktis.....	8
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Perilaku Organisasi.....	9
2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi.....	9
2.1.2 Model Perilaku Organisasi	9
2.2 Kinerja.....	11
2.2.1 Teori Kinerja	11
2.2.2 Indikator Kinerja	13
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.3 Kelelahan Emosional.....	15
2.3.1 Konsep Kelelahan Emosional	15
2.3.2 Indikator Kelelahan Emosional	16
2.4 Konflik Peran	18
2.4.1 Konsep Konflik Peran	18
2.4.2 Indikator Konflik Peran.....	18
2.5 Kerangka Pemikiran	20
2.6 Hipotesis.....	22

III. METODE PENELITIAN	23
3.1 Tipe Penelitian.....	23
3.2 Definisi Operasional Variabel	23
3.3 Sumber Data	25
3.3.1 Data Primer.....	25
3.3.2 Data Sekunder	26
3.3.3 Metode Pengumpulan Data.....	26
3.4 Populasi Dan Sampel.....	26
3.4.1 Populasi.....	26
3.4.2 Sampel.....	27
3.5 Instrumen Penelitian	28
3.6 Uji Korelasi Rank Spearman	30
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Dosen Perempuan dan Laki-laki di Universitas di Bandar Lampung	2
Tabel 1.2 Pra Survey Pengaruh Konflik Peran	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	24
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	26
Tabel 3.3 Jumlah Responden Dari Setiap Universitas	28
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Tahun Tingkat Pendidikan	33
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Responden.....	34
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Status Responden	34
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden.....	35
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Kelelahan Emosional.....	35
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Konflik Peran	37
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Dosen.....	39
Tabel 4.8 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Kelelahan Emosional	40
Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Konflik Peran.....	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi.....	10
Gambar 2.2 Bagan Kerangka Pemikiran.....	21

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terdiri dari pekerja wanita dan laki-laki. Pekerja wanita dan laki-laki kini memiliki porsi yang sama dalam pembangunan suatu negara, tidak dapat dipungkiri bahwa wanita sangat dibutuhkan dalam perkembangan ekonomi dan peningkatan kinerja perusahaan. Peran wanita dalam pembangunan ekonomi dapat dilihat dari angkatan kerja wanita, berdasarkan data Badan Pusat Statistik, jumlah angkatan kerja Provinsi Lampung terus meningkat, baik angkatan kerja laki-laki dan wanita, data komposisi angkatan kerja Provinsi Lampung menunjukkan tingkat partisipasi angkatan kerja wanita pada tahun 2018-2020 tidak pernah berada di bawah 50%, tahun 2018 sebesar 51,22%, lalu tahun 2019 sebesar 50,95% dan tahun 2020 sebesar 54,13%. Dalam dunia akademik, dosen perempuan sering menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi. Beban kerja yang tinggi, tuntutan penelitian, serta keterlibatan dalam berbagai tugas administratif dapat menyebabkan kelelahan emosional yang berdampak pada kesejahteraan mental dan fisik. Selain itu, peran ganda sebagai pendidik, ibu, dan anggota keluarga menciptakan konflik peran yang dapat memperburuk stres dan mengganggu kinerja akademik (Sarah, 2016).

Selain itu data Badan Pusat Statistik tahun 2024 menunjukkan persentase tenaga kerja perempuan tersebar di berbagai bidang yang terbanyak ada di sektor pertanian, perdagangan, industri dan pendidikan. Persentase tenaga kerja perempuan di bidang pendidikan cukup tinggi sejumlah 7,74% dan laki-laki sebesar 3,10%. Data tersebut menggambarkan ada cukup banyak perempuan dengan peran di bidang ini. Salah satu perusahaan atau organisasi di bidang pendidikan yang memiliki banyak pekerja perempuan yaitu sekolah dan universitas. Universitas adalah sarana negara untuk

peningkatan kualitas mutu sumber daya manusia. Pada peradaban ini profesi dosen tidak hanya dipegang oleh kaum laki-laki namun kaum perempuan turut ikut dalam mengemban profesi ini.

Berdasarkan data PDDIKTI (2024) sebanyak 129.061 orang merupakan dosen perempuan hal ini menunjukkan bahwa perempuan juga ikut berpartisipasi dalam membangun generasi bangsa. Dosen sebagai salah satu sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam proses belajar mengajar di kampus. Mengajar merupakan salah satu pekerjaan seorang Dosen untuk meraih aktualisasi diri dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka dari itu Dosen harus diperhatikan diantaranya dalam hal kompetensi, promosi jabatan, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja. Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Kasmir, 2016).

Data Kemristekdikti menunjukkan bahwa Indonesia memiliki jumlah dosen perempuan memang lebih rendah jika dibandingkan dengan jumlah dosen laki-laki. Tren usia menunjukkan usia 40 tahun didominasi oleh dosen perempuan. Khusus dosen Perempuan yang berusia 25 hingga 34 berjumlah hampir mencapai 50.000-an. Sedangkan di usia yang sama jumlah dosen laki-laki hanya mencapai 40.000- an (Bona, 2018).

Tabel 1.1 Jumlah Dosen Perempuan dan Laki-laki di Universitas di Bandar Lampung

No.	Universitas	Dosen	
		Laki – Laki	Perempuan
1.	Universitas Lampung	492	812
2.	Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung	427	553
3.	Universitas Bandar Lampung	135	152

No.	Universitas	Dosen	
		Laki – Laki	Perempuan

4.	Universitas Mitra Indonesia	80	141
5.	Universitas Muhammadiyah Lampung	54	75
6.	Universitas Tulang Bawang	29	63
7.	Universitas Teknokrat Indonesia	74	161
8.	Universitas Malahayati	114	212
9.	Universitas Saburai	69	86
10.	Universitas Satu Nusa Lampung	22	43
11.	Institut Teknologi Sumatera	258	459
12.	Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya	103	144
13.	Institut Maritim Prasetya Mandiri	20	40
14.	Politeknik Kesehatan Lampung	128	200
15.	Politeknik Negeri Lampung	63	82
Total		2.068	3.223

Sumber: Pddikti.kemendikbud.go.id/statistik dosen, 2024

Provinsi Lampung khususnya Kota Bandar Lampung memiliki jumlah dosen perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah dosen laki-laki (PDDikti, 2023) sesuai dengan yang tertera pada Tabel 1.1. Hal tersebut menunjukkan semakin banyak perempuan yang berkarir dengan menjalani profesi sebagai dosen.

Manajemen SDM di perguruan tinggi dalam melaksanakan fungsi, perlu menetapkan standar mutu kerja dosen. Maksudnya dosen yang bekerja mampu menghasilkan jasa-jasa yang sesuai dengan kebutuhan para pelanggan perguruan tinggi. Standar mutu kerja dosen ini menjadi pondasi maupun acuan untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme kerja dosen. Untuk mengukur standar mutu kerja dosen. Perempuan yang mengejar karir adalah mereka yang tidak dibatasi oleh stereotip *gender* mereka melalui profesi atau pekerjaan dan terlibat dalam berbagai aktivitas untuk meningkatkan hasil dan pencapaian. Partisipasi perempuan dalam ekonomi keluarga sangat penting untuk memenuhi kebutuhan keuangan keluarga. Perempuan bukan hanya bekerja untuk mencari uang sebagai sumber penghasilan tambahan; ini juga tentang menyadari tempat seseorang

dalam keluarga dan masyarakat, oleh karena itu perempuan khususnya perlu mengembangkan keterampilan dan bertanggung jawab atas perkembangan karier perempuan itu sendiri (Triatna, 2015).

Salah satu tantangan yang dapat mengganggu efektivitas kinerja perempuan adalah konflik peran. Karena tugasnya dilakukan bersamaan, perempuan menikah yang juga bekerja sering mengalami banyak konflik peran (Wahab et al., 2019). Konflik peran terkadang muncul dari bekerja baik di rumah maupun di tempat kerja. Seringkali, perempuan yang sudah menikah berjuang untuk mengatur waktu mereka di antara dua pekerjaan yang menuntut profesionalisme dari keduanya. Menyeimbangkan dan meluangkan waktu untuk dua pekerjaan merupakan tanggungjawab yang cukup sulit.

Konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan (Yavas, et al., 2008). Bentuk konflik ini merupakan bentuk dua arah di mana bekerja untuk keluarga dan keluarga untuk bekerja. Bentuk konflik dua arah ini menunjukkan keterkaitan pekerjaan, keluarga dan faktor individu dengan tingkat konflik peran yang dialami oleh seseorang. Konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri perempuan, karena mereka ada di dalam suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa dalam bekerja.

Untuk mendapatkan sedikit gambaran tentang konflik peran terhadap kinerja, maka dilakukan survey sementara kepada 20 orang dosen perempuan di Universitas Lampung yang dilakukan secara acak. Survey menunjukkan ada beberapa dosen yang merasa bahwa konflik peran ganda antara karir dan rumah tangga menimbulkan situasi yang berbeda. Situasi ini terjadi apabila sedang berada dalam tekanan kinerja yang tinggi seperti beban kerja yang bertambah dan tidak mampu mengelola dan memprioritaskan waktu dengan baik atau terdapat permasalahan dalam rumah tangga. Pra Survey tentang Konflik Peran Ganda yang hasilnya disajikan pada Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2 Pra Survey Hubungan Konflik Peran

No	Pernyataan	Keterangan
1	Saya merasa terfikirkan pekerjaan saat berada di rumah	60%
2	Kewajiban saya di rumah membuat saya terganggu terhadap tanggung jawab pekerjaan	40%
3	Tuntutan keluarga dapat mengganggu waktu saya bekerja	45%
4	Saya sering merasa lelah terhadap tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab di rumah	75%
5	Saya sering memiliki tingkat peran sebagai Dosen yang intensif ketika masih ada pekerjaan yang harus diselesaikan saat bersama keluarga	75%

Sumber: Data survei lapangan, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa dosen perempuan sering dihadapkan pada konflik peran yang dapat berdampak pada kelelahan emosional dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan dan domestik secara bersamaan. Kelelahan emosional merupakan respon seseorang terhadap stres yang dialami di luar hubungan interpersonal yang disebabkan adanya dorongan emosional yang kuat, seperti timbulnya perasaan seakan-akan tidak ada orang yang membantunya, depresi, terbelenggu dan putus asa (Darmayadi, 2012).

Konflik pekerjaan-keluarga yang berkelanjutan dapat mengakibatkan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*). Menurut penelitian Poernomo & Wulansari (2015), konflik pekerjaan-keluarga dapat mengakibatkan kelelahan emosional yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Dengan banyaknya tuntutan dari pekerjaan yang dirasakan karyawan, mulai dari banyaknya tugas yang harus dikerjakan, karyawan dituntut untuk mengembangkan kompetensi dengan tujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia pada perusahaan dan waktu yang tersita untuk menjalankan pekerjaannya. Selain itu, karyawan juga dituntut untuk menjalankan peran seorang istri dan ibu dalam keluarga.

Kelelahan emosional terjadi jika perasaan tertekan dan kelelahan yang dirasakan karyawan terus menerus berlanjut yang berakibat terkurasnya sumber daya emosional dan energi. Partisipasi wanita yang telah menikah di tempat kerja tidak mengubah peran

sebagai ibu rumah tangga. Wanita tetap menjalankan kedua peran secara bersamaan, yaitu menjalankan tugas sebagai wanita karir, di sisi lain menjalankan tugas sebagai ibu rumah tangga walaupun dengan waktu yang terbatas. Dengan adanya peran ganda tersebut, wanita lebih cenderung merasa tertekan karena harus menyeimbangkan kedua peran (Yanuar, 2017).

Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Sebagian besar penelitian dalam perilaku organisasi berhubungan dengan sikap seperti *job satisfaction*, *job involvement*, *organizational commitment*, *perceived organizational support*, dan *employee engagement* (Robbins & Judge 2013). Pekerjaan dan keluarga adalah dua peran utama dalam kehidupan sebagian besar orang. Penelitian mengenai hubungan antara dua ranah tersebut berkembang karena perubahan pada komposisi demografis dari angkatan kerja (Edwards, et al., 2000) dalam (Noor, 2004). Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) konflik peran adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

Penelitian terdahulu oleh Siahaan (2018) menunjukkan bahwa perempuan mungkin tidak dapat mempertahankan kinerja yang baik untuk waktu yang lama jika wanita mulai lelah dalam mengelola konflik peran ganda. Begitu daya tahan atau perlawanan terhadap konflik peran ganda menurun, maka kecerdasan emosional wanita akan berdampak negatif dan mengarah pada kinerja buruk. Dari beberapa masalah positif dan negatif tersebut, hal ini membuat peneliti untuk mengkaji lebih dalam lagi terkait konflik peran dan kelelahan emosional pada kinerja dosen khususnya di Bandar Lampung, Fokus pada dosen di Bandar Lampung memungkinkan penelitian ini untuk lebih mendalam dalam memahami dinamika khusus yang mempengaruhi kinerja dosen wanita di lingkungan pendidikan setempat.

Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Bilah (2019) yang menunjukkan adanya hubungan terbalik antara kinerja dan stres kerja, artinya kinerja akan menurun seiring meningkatnya konflik peran. Studi yang dilakukan oleh Rosita (2012) juga menunjukkan bahwa konflik peran merupakan konflik yang terjadi karena adanya bentrokan peran yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat mengurangi tingkat

kinerja pegawai. Dalam studinya pada 10 responden dosen perempuan yang diwawancarai di Universitas Bangka Belitung menyatakan: 9 dosen perempuan dari 10 responden setuju menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini juga sejalan dengan oleh penelitian yang dilakukan oleh Sudirno (2015) yang menyatakan bahwa hubungan antara kelelahan emosional dengan tidak berjalannya kinerja dosen (bernilai negatif) sehingga kolerasi termasuk kategori rendah.

Berdasarkan perbedaan dan saran penelitian selanjutnya yang diberikan oleh beberapa penelitian terdahulu dalam latar belakang, maka peneliti melihat perlunya kajian lebih lanjut mengenai hubungan kelelahan emosional dan konflik peran, terhadap kinerja dosen perempuan dengan judul penelitian **“Hubungan Kelelahan Emosional dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dosen Perempuan di Bandar Lampung)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan kelelahan emosional dengan kinerja Dosen perempuan di Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat hubungan konflik peran dengan kinerja Dosen perempuan di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui hubungan kelelahan emosional dengan kinerja Dosen perempuan di Bandar Lampung.
2. Mengetahui hubungan konflik peran dengan kinerja Dosen perempuan di Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pikiran, referensi dan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut pada kajian teori mengenai perilaku organisasi khususnya berkenaan dengan kinerja dosen, kelelahan emosional, dan konflik peran, pada dosen perempuan di Bandar Lampung.

1.4.2 Manfaat praktis

a. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam kebijakan dan perencanaan kerja di perguruan tinggi yang berkenaan dengan peran dosen perempuan untuk mengurangi potensi kelelahan emosional karena konflik peran yang dialaminya.

b. Bagi Dosen Perempuan

Hasil temuan dapat menjadi referensi dan dukungan terhadap dosen perempuan mengenai konflik peran dan kelelahan emosional, serta bagaimana itu dapat berhubungan dengan kinerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan berkontribusi pada literatur akademis, khususnya pada kajian konsep perilaku organisasi. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk melibatkan aspek kelelahan emosional dan konflik peran dalam konteks perguruan tinggi, khususnya pada dosen perempuan yang sudah berkeluarga.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi

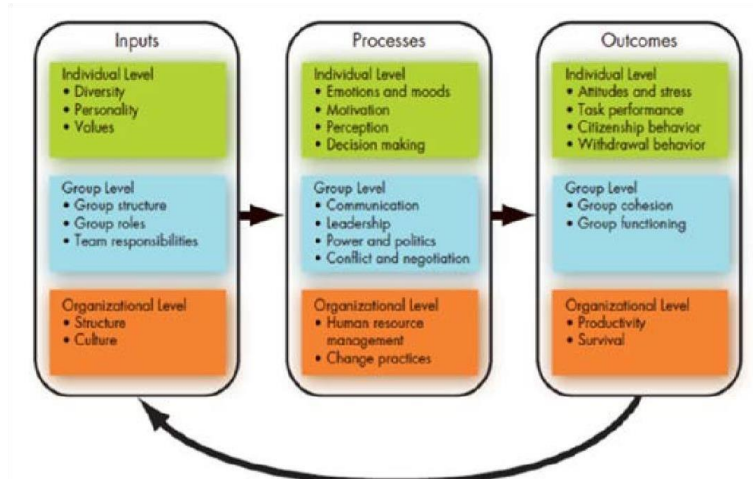
Menurut Triatna (2015) “perilaku organisasi menjelaskan studi terhadap apa yang dilakukan orang-orang dalam suatu organisasi dan perilaku tersebut mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi”. Sedangkan Menurut Utaminingsih (2014) “perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu guna mempelajari persepsi individu dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan di dalam organisasi secara keseluruhan”.

Menurut Wijaya (2017), perilaku organisasi suatu disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok ataupun organisasi. Sedangkan teori umum dari perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2016) “perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi yaitu suatu sikap dan tingkah laku individu yang diharapkan dapat memberikan dampak baik bagi diri sendiri maupun organisasi. Perilaku organisasi merupakan hakikat mendasar pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi.

2.1.2 Model Perilaku Organisasi

Robbins dan Judge (2013) telah mengembangkan Model Perilaku Organisasi sebagaimana tampak dalam Gambar 1.2.



Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi
(Robbins dan Judge, 2013)

Model perilaku organisasi ini menampilkan pendekatan sistem, dimana dalam setiap elemen sistem (masukan – proses – luaran) terdapat tiga tingkatan analisisnya (individual – kelompok – organisasi). Menurut Robbins dan Judge (2013), model perilaku organisasi pada level individu menggambarkan bagaimana individu bertindak di dalam suatu organisasi. Model ini mencakup faktor-faktor seperti kepribadian, persepsi, emosi, motivasi, dan sikap. Pertama, kepribadian memengaruhi bagaimana individu bereaksi terhadap situasi tertentu dalam organisasi. Kedua, persepsi individu tentang lingkungan dan situasi di dalam organisasi mempengaruhi cara mereka menginterpretasikan dunia sekitarnya dan membuat keputusan. Ketiga, emosi individu juga memainkan peran penting dalam perilaku organisasi, karena emosi yang positif atau negatif dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja. Keempat, motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan mereka di dalam organisasi. Dan terakhir, sikap individu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi secara keseluruhan juga memengaruhi perilaku mereka di tempat kerja.

Berdasarkan teori tersebut konflik peran dan kelelahan emosional berada pada level

individu dengan indikator persepsi dosen perempuan yang menunjukkan situasi yang berbeda dalam menghadapi kondisi di tempat kerja dan kondisi dalam rumah tangga. Sedangkan berdasarkan teori di atas kinerja berperan sebagai *outcome* pada level individu yang menyatakan hasil interpretasi dari konflik peran dan kelelahan emosional seorang Dosen perempuan di Bandar Lampung.

2.2 Kinerja

2.2.1 Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Fahmi (2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut Torang (2014) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012) “Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan menurut Sudarmanto (2011) “Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Menurut Edison (2016) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit orientet* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut pendapat lain, Simamora (2015) “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalahtafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil, oleh karena itu agar tidak salah penafsiran maka perlunya aspek indikator sebagai instrumen pengukuran dalam suatu kinerja. Sebagai suatu organisasi, universitas tentunya memiliki tujuan yaitu membangun program pendidikan yang membangun kemampuan intelektual, mental, dan moral secara

terintegrasi dan mengembangkan program pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan handal baik akademik maupun profesional. Untuk mencapai tujuan tersebut universitas memerlukan tenaga pengajar yang profesional yaitu dosen. Peraturan Presiden Republik Indonesia No.10 Tahun 2016 pasal 1 Ayat 5 tentang dosen dan tenaga kependidikan pada Perguruan Tinggi Negeri baru mengatakan bahwa dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Tugas utama dosen dalam menyelenggarakan fungsi pendidikan tinggi adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi yaitu berupa pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik (Arwildayanto, 2013).

Kinerja yang dihasilkan dosen tidak lepas dari variabel yang mempengaruhinya. Ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja yang selanjutnya berakibat kepada kinerja Dosen yaitu: variabel individu, psikologis dan organisasi. Variabel individu yang mempengaruhi perilaku kerja adalah kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Selanjutnya variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi, sedangkan dari variabel organisasi terdiri dari sumber daya, komunikasi, kepemimpinan, imbalan, struktur dan rancangan kerja (Gibson, 2007).

Kinerja dosen sangat ditentukan oleh variabel psikologis yaitu erat hubungannya dengan konflik peran yang dialami oleh dosen. Grenhouse dan Beutell (2011) menyatakan bahwa konflik peran pada seorang pegawai adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Konflik peran dapat terjadi ketika seseorang tidak mampu mengatur dan menyeimbangkan tanggung jawabnya untuk memenuhi kedua peran yang dijalankannya baik itu sebagai dosen atau pegawai maupun sebagai pengurus rumah tangga (Warokka dan Febrilia, 2014).

2.2.2 Indikator Kinerja

Menurut Priansa, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job recruitment*). Kinerja atau *performance* disebut juga dengan unjuk kerja, prestasi kerja, atau hasil pelaksanaan kerja, atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas kemudian dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Priansa, 2014). Sedangkan kinerja dosen adalah merancang, mengajar dan mengevaluasi dalam proses pembelajaran (Peraturan Pemerintah RI, 1999). Menurut Rahmawati (dalam Muin, 2014) dimensi kinerja Dosen adalah membuat perencanaan mengajar, melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi kegiatan pembelajaran, melaksanakan program remedial/perbaikan pengajaran. Suatu organisasi memiliki indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai.

Menurut Koopmans, (2011) ada 4 aspek kinerja karyawan dapat dianalisis berdasarkan IWPQ (*Individual Work Performance Questionnaire*). IWPQ didasarkan pada kerangka konseptual dimana terdiri dari 4 dimensi yaitu sebagai berikut:

1. *Task performance* adalah kecakapan, contoh ini seperti kompetensi antar individu untuk melakukan sebuah tugas. Ada lima bagian dari task performance ini yaitu: *job-specific task proficiency, non-job specific task proficiency, written and oral communication, supervision/ leadership, management/ administration*.
2. *Contextual performance* ini cenderung kepada aktivitas yang tidak berkontribusi pada technical core tapi hal ini mendukung organisasi, social, dan lingkungan psikologis yang ingin dicapai oleh organisasi.
3. *Adaptive performance* diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki individu untuk mengubah perilaku individu tersebut untuk menyesuaikan adanya tuntutan lingkungan kerja.
4. *Counterproductive work behavior* merupakan perilaku atau Tindakan yang tidak positif seperti melakukan pencurian, sabotase, agresi, interpersonal, cara kerja yang lambat, membuang-buang waktu dan menyebarkan rumor ataupun gossip. Hal ini dapat disimpulkan bahwa CWB merupakan Tindakan yang disengaja yang dilakukan

oleh karyawan untuk menyakiti organisasi maupun anggota organisasi mereka.

Berdasarkan penggunaan indikator di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa pentingnya menggunakan indikator untuk dapat mengetahui kinerja seseorang khususnya Dosen perempuan pada Universitas yang ada di Bandar Lampung. Indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah IWPQ (*Individual Work Performance Questionnaire*) yang terdiri dari 4 dimensi yaitu kinerja tugas (*Task performance*), kinerja kontekstual (*Contextual performance*), kinerja adaptif (*Adaptive performance*), dan perilaku kerja kontraproduktif (*Counterproductive work behavior*).

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2007), kinerja memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi secara signifikan diantaranya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan 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 upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, kelelahan emosional, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, konflik internal dan iklim organisasi. Salah satu faktor eksternal yang diambil oleh peneliti sebagai variabel independen adalah kelelahan emosional dan konflik peran (Fanani *et al*, 2008). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Mangkunegara, 2013) adalah:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) Kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri

pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

2.3 Kelelahan Emosional

2.3.1 Konsep Kelelahan Emosional

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kelelahan emosional. Maslach, Scaufeli dan Leither (2001) menyatakan bahwa kelelahan emosional merupakan bagian dari tiga dimensi burnout syndrome. Kelelahan emosional merupakan suatu keadaan dimana seseorang merasa kehabisan tenaga, kehilangan gairah kerja dan bersikap acuh tak acuh. Menurut Pines dan Aronson (dalam Churiyah 2012) kelelahan emosional didefinisikan sebagai perasaan individu yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Terdapat hubungan yang tidak seimbang antara pekerjaan dan diri sendiri, memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai prioritas kedua. Kelelahan emosional ditandai dengan kurangnya energi dan penyerapan sumber daya emosional yang berlebihan. Freudenberger (dalam Indayani 2013) juga menyatakan kelelahan emosional sebagai respon seseorang terhadap stres yang dialami diluar hubungan interpersonal yang disebabkan adanya dorongan emosional yang kuat, seperti timbulnya perasaan seakan-akan tidak ada orang yang membantunya, depresi, terbelenggu dan putus asa.

Kelelahan emosional merupakan suatu keadaan dimana seseorang merasa kehabisan tenaga, kehilangan gairah kerja dan bersikap acuh tak acuh. Kelelahan emosional didefinisikan sebagai perasaan individu yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Terdapat hubungan yang tidak seimbang antara pekerjaan dan diri sendiri, memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai prioritas kedua. Kelelahan

emosional ditandai dengan kurangnya energi dan penyerapan sumber daya emosional yang berlebihan. Respon seseorang terhadap stres yang dialami diluar hubungan interpersonal yang disebabkan adanya dorongan emosional yang kuat, seperti timbulnya perasaan, depresi, terbelenggu dan putus asa (Simamora, 2015).

Berdasarkan pernyataan di atas peneliti menyimpulkan bahwa dampak kelelahan emosional dan konflik peran terhadap kinerja seorang dosen yang sudah berkeluarga dapat bervariasi. Sementara beberapa dampaknya mungkin negatif, ada juga potensi bagi dosen untuk mengembangkan keterampilan manajemen diri dan pemahaman yang lebih luas terhadap kebutuhan mahasiswa, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja secara positif. Menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga menjadi kunci penting dalam mengatasi dampak negatifnya (Apriyani, 2009).

2.3.2 Indikator Kelelahan Emosional

Menurut Maslach, *et al.* (1981) penerapan aspek dalam kelelahan emosional tercakup dalam indikator *burnout* yang biasa disebut dengan *burnout syndrome*. Burnout syndrome yang terjadi merupakan suatu respon terhadap stressor antar personal terkait dengan pekerjaan (Leiter dan Maslach, 1988). Burnout syndrome terdiri dari tiga dimensi yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *personal accomplishment* (capaian diri). Aspek indikator dalam kelelahan emosional menurut Maslach, *et al.* (1981) yaitu sebagai berikut:

1. Fisik

Individu yang mengalami rasa lelah secara emosional akibat pekerjaan dan harus bangun setiap pagi serta menghadapi rutinitas dihari berikutnya untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan tugas kantor.

2. Emosi

Individu yang merasa kelelahan emosional sepanjang hari akibat pekerjaan dan dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan yang membuat saya merasa sangat letih dalam memnuhi rutinitas pekerjaan.

3. Mental

Individu yang merasa kelelahan emosional dan fisik yang dapat mengakibatkan peningkatan stress dan frustasi terhadap rutinitas akibat

tuntutan suatu pekerjaan di kantor.

Berdasarkan pemaparan indikator di atas peneliti menarik kesimpulan bahwa keseimbangan antara faktor fisik, emosional, dan mental merupakan elemen penting dalam menilai kelelahan emosional, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja Dosen perempuan di lingkungan Universitas. Aspek fisik, seperti kesehatan tubuh dan tingkat kelelahan fisik, dapat berdampak langsung pada produktivitas dan kemampuan yang terbaik dalam pekerjaannya. Faktor emosional, seperti tingkat stress, kelelahan emosional, dan dukungan sosial, juga berpengaruh besar terhadap kesejahteraan dan fokus kerja. Sementara itu, aspek mental seperti ketahanan mental dan kemampuan untuk mengelola tekanan, menjadi penentu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Memahami dan mengelola ketiga faktor ini dengan baik dapat membantu Dosen perempuan mengatasi kelelahan emosional, mempertahankan kinerja yang optimal, serta meningkatkan kualitas pengajaran dan kontribusi mereka dalam lingkungan universitas.

2.4 Konflik Peran

2.4.1 Konsep Konflik Peran

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu konflik peran. Menurut Luthans (2006), seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Menurut Winardi (2003), konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian pengharapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam organisasi dan di luar organisasi (Tsai dan Shis, 2005). Konflik peran didefinisikan sebagai kondisi yang simultan dari dua atau lebih bentuk tekanan pada tempat kerja, dimana pemenuhan dari satu peran membuat pemenuhan terhadap peran lainnya lebih sulit (Carnicer, 2005).

2.4.2 Indikator Konflik Peran

Greenhaus dan Beutell (1985), mengemukakan tiga bentuk konflik pekerjaan- keluarga

telah diidentifikasi dalam literatur:

- (a) konflik berbasis waktu, (*Time Based Conflict*)
- (b) konflik berbasis ketegangan, dan (*Strain Based Conflict*)
- (c) konflik berbasis perilaku. (*Behavior Based Conflict*)

Konflik berbasis waktu dapat terjadi ketika waktu yang dihabiskan untuk satu peran membuat sulit untuk berpartisipasi dalam peran lain, konflik berbasis ketegangan menunjukkan bahwa ketegangan yang dialami dalam satu peran mengganggu dan mengganggu partisipasi dalam peran lain, dan konflik berbasis perilaku terjadi ketika peran tertentu terjadi. perilaku yang dibutuhkan dalam satu peran tidak sesuai dengan ekspektasi perilaku di peran lain (Greenhaus & Beutell, 1985).

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang oleh Angelina Udul (2019)	1. Konflik Peran ganda 2. Stress Kerja 3. Kinerja Karyawan/Dosen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja guru wanita di Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang dapat disimpulkan dipengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung oleh unsur konflik peran ganda dan stres kerja.
No.	Nama dan Judul	4. Variabel	Hasil Penelitian

2.	The Influence of Burnout and Self-Efficacy on the Performance of Postgraduate Lecturers at Uin Delfina Gemely (2020)	1. Burnout 2. Self-efficacy 3. Performance	Hasil penelitian melalui analisis regresi sederhana dan berganda diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan burnout terhadap kinerja Dosen.
3.	Konflik Peran Ganda Pada Dosen Wanita Ana Merdekawaty, (2022)	1. Konflik Peran Ganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dosen wanita dengan peran ganda berpotensi mengalami konflik peran.
4.	Konflik peran ganda dan stres kerja: pengaruh kinerja Dosen wanita ubt di masa pandemi covid-19 Widyastuti Cahyaningrum (2022)	1. Konflik Peran Ganda 2. Stress Kerja 3. Kinerja Dosen Wanita	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada atau tidaknya konflik peran ganda kinerja Dosen wanita Universitas Borneo Tarakan tetap baik, dikarenakan adanya kematangan emosi yang baik yang dimiliki Dosen wanita serta didukung oleh faktor usia, lama masa bekerja dan jenjang pendidikan serta kemampuan dalam menjalankan peran sebagai Dosen maupun ibu rumah tangga.
5.	Work-Family Conflict with Work Stress Married Female Lecturer at Satya Wacana Christian University Anastasya Punu (2022)	1. Work-Family Conflict 2. Work Stress Married Female Lecture	Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka semakin tinggi pula stres kerja.

Berdasarkan penjelasan penelitian terdahulu di atas terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Persamaan yang terdapat pada penelitian

terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan ini terletak pada variabel penelitian yaitu dengan kelelahan emosional dan konflik kerja sebagai variabel bebas dan kinerja Dosen perempuan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti terletak pada objek penelitian yaitu pada penelitian ini menggunakan sampel Dosen perempuan yang sudah berkeluarga yang ada pada Universitas di Bandar Lampung. Selain itu, merujuk pada hasil penelitian sebelumnya yang hanya memaparkan hasil penelitian berdasarkan besarnya hubungan variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan satu metode penelitian yaitu kuantitatif.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan prariset dan studi terdahulu mengenai kelelahan emosional dan konflik peran menunjukkan adanya keterkaitan antara kelelahan emosional dan konflik peran terhadap kinerja pada dosen perempuan. Kelelahan emosional yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang intens dan terus menerus dapat mengakibatkan penurunan kinerja yang signifikan. Namun, pada sisi lain, Dosen yang mengalami kelelahan emosional mungkin memiliki pengalaman dalam mengelola stres dan menemukan cara-cara baru untuk mengatasi tantangan, yang dapat meningkatkan keterampilan manajemen diri dan adaptasi terhadap situasi yang sulit (Goleman, 2009).

Di sisi lain, konflik peran antara peran sebagai Dosen dan peran sebagai anggota keluarga dapat mengganggu keseimbangan kerja-hidup dan mempengaruhi kinerja. Hal ini mungkin menyebabkan kurangnya fokus saat mengajar atau merencanakan materi kuliah karena adanya kekhawatiran atau tekanan dari konflik peran di rumah. Namun, seorang Dosen yang sudah berkeluarga juga mungkin memiliki kepekaan yang lebih besar terhadap kebutuhan mahasiswa dan kemampuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang kehidupan yang seimbang antara karier dan kehidupan pribadi (Aminah, 2008).

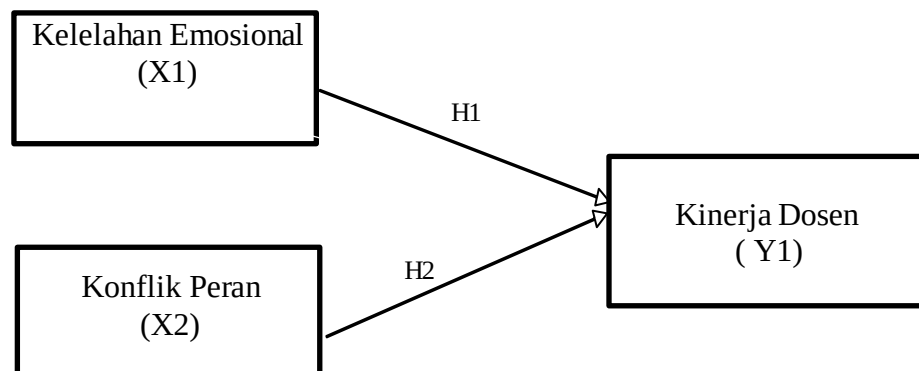
Maslach dan Jackson (1981) menyatakan bahwa kelelahan emosional adalah suatu perasaan emosional yang berlebihan dan sumber daya emosional seseorang yang telah

habis yang dialirkan oleh kontak seseorang dengan individu lain. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan emosi muncul diakibatkan oleh adanya kontak dengan orang lain yang menguras sumber daya emosinya. Berdasarkan definisi kelelahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka kelelahan emosi ini merupakan keadaan penurunan sumberdaya emosi yang dialirkan karena kontak dengan individu lain. Adapun indikator kelelahan emosional yang digunakan dalam penelitian ini Menurut Maslach, *et al.* (1981) yaitu aspek, aspek emosi, dan aspek mental.

Sedangkan konflik peran merupakan suatu bentuk ketidaknyamanan individu dalam organisasi dalam menjalankan pekerjaannya yang bermula dari munculnya dua perintah yang diterima secara bersamaan yang berakibat pada menurunnya motivasi kerja. Konflik peran muncul ketika seseorang mendapatkan peran yang mempersulit dirinya dalam menyesuaikan dengan peran lainnya (Robbins dan Judge, 2015). Adapun indikator konflik peran yang digunakan dalam penelitian ini menurut Greenhaus dan Beutell (1985) adalah konflik berbasis waktu, (*Time Based Conflict*), konflik berbasis ketegangan, dan (*Strain Based Conflict*), dan konflik berbasis perilaku. (*Behavior Based Conflict*).

Sementara itu, kinerja sebagai variabel terikat (*variable dependent*) dalam studi ini diukur dengan menggunakan indikator menurut Koopmans, dkk (2011) yaitu IWPQ (*Individual Work Performance Questionnaire*) yang terdiri dari 4 dimensi yaitu *Task performance*, *Contextual performance*, *Adaptive performance*, dan *Counterproductive work behavior*.

Berdasarkan penjelasan permasalahan dan teori di atas, maka dapat dibuat sebuah kerangka berfikir yang berfungsi untuk menjelaskan alur pemikiran yang terhubung antara konsep satu dengan konsep lainnya serta bertujuan untuk dapat memberikan asumsi mengenai hubungan variabel-variabel yang akan diteliti terkait judul “Hubungan Kelelahan Emosional Dan Konflik Peran Dengan Kinerja (Studi Dosen Perempuan pada Universitas Di Bandar Lampung)”. Kerangka berfikir tersebut dapat dilihat pada Gambar berikut.



Gambar 2.2 Bagan kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pernyataan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini:

- H₁: Terdapat hubungan kelelahan emosional dengan kinerja Dosen perempuan di Bandar Lampung.
- H₂: Terdapat hubungan konflik peran dengan kinerja Dosen perempuan di Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Metode pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada *filsafat positivisme* digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis.

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu penelitian lapangan yang langsung dilakukan di lapangan atau kepada responden. Penelitian ini dilakukan di Wilayah Universitas yang ada di Bandar Lampung. Penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu untuk mencari hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian asosiatif yang dimaksudkan dalam penelitian ini ada tidaknya hubungan antara konflik peran dan kelelahan emosional terhadap kinerja pada Dosen perempuan di Bandar Lampung.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Pada sub bab ini, dijelaskan tentang definisi operasional variabel penelitian dan sekaligus ditentukan cara mengukurnya. Definisi operasional biasanya terdiri dari maksud atau pengertian variabel yang berlaku dalam penelitian yang dilakukan, indikator dari variabel yang diteliti, cara melakukan pengukuran melalui item pertanyaan, pemberian skor atas item pertanyaan, dan maksud nilai skor dalam pengukuran.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item	Skala Likert
1.	Kelelahan Emosional	Fisik	1. Merasa tenaga habis di setiap akhir jam kerja.	1-5
			2. Merasa sangat lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari berikutnya dalam menjalankan tugas di kantor	
		Mental	3. Bekerja dengan orang-orang sepanjang hari benar benar merupakan tekanan.	
			4. Bekerja dengan orang lain secara langsung memberikan stres yang berlebihan.	
		Emosi	5. Merasa teramat letih dalam menyelesaikan tugas rutin.	
			6. Merasa bekerja terlalu keras dalam menyelesaikan tugas rutin di kantor.	
			7. Merasa sedang di ujung kemampuan.	
2	Konflik Peran	Konflik Berbasis Waktu	1. Ketika pulang kerja, sering kali terlalu lelah untuk berpartisipasi dalam tanggung jawab kegiatan keluarga.	1-5
			2. Karena semua tekanan di tempat kerja, terkadang ketika pulang ke rumah, terlalu stres untuk melakukan hal-hal yang disukai	

		Konflik Berbasis Kelelahan	3. Perilaku penyelesaian masalah yang digunakan dalam pekerjaan tidak efektif dalam menyelesaikan masalah di rumah.	
			4. Perilaku yang efektif dan penting di tempat kerja akan menjadi kontraproduktif di rumah.	
		Konflik Berbasis Perilaku	5. Perilaku yang dilakukan yang membuat efektif di tempat kerja tidak membantu menjadi orang tua dan pasangan yang lebih baik.	
3	Kinerja Dosen	Kinerja tugas, kinerja kontekstual, kinerja adaptif, dan perilaku kerja kontraproduktif	1. Saya mampu merencanakan pekerjaan dengan baik sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu 2. Saya selalu mengingat hasil kerja yang harus dicapai dalam setiap tugas yang saya lakukan. 3. Saya mampu menetapkan prioritas dengan jelas dalam pekerjaan. 4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien. 5. Saya mampu mengatur waktu dengan baik dalam menyelesaikan tugas-tugas saya.	1-5

Sumber: Data diolah lampiran 4, 2024

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dapat diartikan bahwa data primer yaitu

data yang dikumpulkan dari sumber pertama. Adapun data yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan pada responden yang menjadi sampel dalam penelitian, yakni dosen pada universitas di Bandar Lampung.

3.3.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019), data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data primer merupakan data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data yang diperoleh melalui media sosial, buku, jurnal.

3.3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab pertanyaan tersebut (Sugiyono, 2019). Kuesioner disebar secara *online* menggunakan fasilitas dari *google form* kepada responden dengan mengisi jawaban disetiap pertanyaan- pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui pendapat responden mengenai hubungan kelelahan emosi dan konflik peran terhadap kinerja para dosen perempuan. Pengukuran skala likert dapat dilihat pada Tabel 3.2 di bawah ini:

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah sebuah wilayah yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kuantitas yang berguna bagi peneliti agar dapat dipelajari dan dipahami kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019). Populasi pada penelitian ini adalah

dosen perempuan di seluruh Universitas di Bandar Lampung yang berjumlah 3223 orang pada Tahun 2024.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian kecil dari populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *accident* sampling. Sugiyono (2019) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Semakin banyak jumlah sampel mendekati populasi maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan juga sebaliknya. Peneliti menggunakan teknik *accidental sampling* pada penelitian ini. Menurut Sugiyono (2009) teknik *accidental sampling* merupakan teknik *sampling* berdasarkan kebetulan, yaitu konsumen yang secara kebetulan/insidental bertentu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok dengan sumber data.

Maka pada penelitian ini peneliti mengambil beberapa sampel yang didasarkan pada populasi yang berjumlah 3223 orang. Selain itu sampel diambil dengan menggunakan penerapan notasi *slovin*. Metode *slovin* merupakan suatu metode statistik untuk menghitung nilai eror yang dihasilkan berdasarkan jumlah sampel yang diambil dari keseluruhan populasi. Notasi *slovin* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{3223}{1 + 3223 (0.05)^2}$$

$n = 98,14$ atau dibulatkan menjadi 98 responden

Keterangan:

- n : Jumlah Sampel Minimum
- N : Populasi Sampel
- e : Error Margin

Berdasarkan perhitungan diatas bahwa diketahui sampel yang dibutuhkan dalam

penelitian ini adalah sejumlah 98 responden Dosen perempuan yang akan menerima kuesioner dari 16 Universitas yang berbeda. Oleh karena itu, setiap Universitas akan diwakili oleh 6 responden Dosen perempuan yang akan diberikan kuesioner sebagai sampel penelitian.

3.5 Instrumen Penelitian

Hal yang harus dilakukan dalam menganalisis data penelitian adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji ini digunakan untuk menguji kuesioner yang digunakan terhadap responden apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak dan apakah kuesioner reliabel atau tidak.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat valid dari sebuah kuesioner, dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu variabel yang akan diukur. Validitas menerangkan seberapa baik sebuah teknik, instrumen, atau proses mengukur suatu konsep (Sekaran & Bougie, 2017). Uji validitas konstruk dengan analisis faktor digunakan untuk melakukan uji validitas instrument, yang dapat menunjukkan seberapa valid hasil yang diperoleh dari penggunaan indikator sesuai dengan konsep teori yang digunakan. Suatu variabel dapat dikatakan valid apabila nilai loading faktor $> 0,50$ (Hair et al., 2010).

Berdasarkan ketentuan ini, terdapat beberapa variabel yang tidak valid yakni variabel $X_{1.1}$, $X_{1.6}$, $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, dan $X_{2.5}$ sehingga variabel tersebut dikeluarkan dan tidak lulus uji karena menghasilkan nilai yang tidak valid. Kemudian uji dilanjutkan untuk variabel $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$, $X_{1.5}$, $X_{1.7}$, $X_{1.8}$, $X_{1.9}$, $X_{2.4}$, $X_{2.6}$, $X_{2.7}$, $X_{2.8}$, $X_{2.9}$ dan menghasilkan nilai yang *valid*.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	KMO	<i>Anti Image</i>	<i>Factor Loading</i>	Keterangan
Kelelahan Emosional (X1)	X _{1.2}	0.806	0.817	0.853	Valid

	X _{1.3}		0.911	0.679	Valid
	X _{1.4}		0.786	0.839	Valid
	X _{1.5}		0.878	0.854	Valid
	X _{1.7}		0.644	0.782	Valid
	X _{1.8}		0.603	0.781	Valid
	X _{1.9}		0.793	0.717	Valid
Konflik Peran (X ₂)	X _{2.4}	0.723	0.714	0.620	Valid
	X _{2.6}		0.770	0.791	Valid
	X _{2.7}		0.737	0.815	Valid
	X _{2.8}		0.785	0.769	Valid
	X _{2.9}		0.764	0.808	Valid
Kinerja Dosen (Y)	Y.1	0.740	0.827	0.750	Valid
	Y.2		0.706	0.846	Valid
	Y.3		0.855	0.672	Valid
	Y.4		0.701	0.845	Valid
	Y.5		0.986	0.990	Valid

Sumber: Data diolah lampiran 4, 2024

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi variabel penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak memiliki keraguan. Sebuah instrumen memiliki reliabilitas tinggi jika nilai Alpha Cronbach's $> 0,6$ dan nilai *Alpha Cronbach* hitung lebih besar dari pada *Cronbach's Alpha If It Deleted*. Adapun hasil perhitungan reliabilitas oleh SPSS versi 25.00 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Keterangan
Kelelahan Emosional (X1)	0.850	Reliabel
Konflik Peran (X2)	0.778	Reliabel
Kinerja Dosen (Y)	0.597	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 dan nilai *Cronbach's Alpha If Item Deleted* tidak melebihi nilai dari *Cronbach Alpha*, maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel dan dapat dilanjutkan untuk melakukan penelitian.

3.6 Uji Korelasi Rank Spearman

Menurut Ginanjar Syamsuar (2020), korelasi Spearman merupakan teknik analisis data statistika non-parametrik yang bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi dari dua variabel dimana data telah disusun secara berpasangan. Koefisien korelasi Spearman ialah suatu ukuran yang mendeskripsikan asosiasi atau hubungan antar variabel yang secara teoritis mendukung hubungan tersebut dan secara statistik akan diukur besarnya melalui koefisien tersebut. Pengukuran pada penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan kelelahan emosional dan konflik peran terhadap kinerja dosen perempuan.

Dasar Pengambilan Keputusan:

Jika nilai signifikan < 0.05 maka berkorelasi

Jika nilai signifikan > 0.05 maka tidak berkorelasi

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis awal yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kelelahan emosional dan konflik peran terhadap kinerja Dosen Perempuan di Bandar Lampung, dapat diterima dengan uraian sebagai berikut:

1. Kelelahan emosional berhubungan dengan kinerja dosen perempuan di Bandar Lampung, terutama untuk indikator saya merasa sangat lelah ketika bangun di pagi hari dan merasa berat untuk menghadapi tugas di kantor yang berpengaruh paling tinggi hal ini artinya dosen yang merasa cenderung selalu tidak bersemangat ketika berangkat bekerja maka akan mempengaruhi kinerja dosen tersebut untuk menjadi kurang baik atau buruk.
2. Konflik peran berhubungan dengan kinerja dosen perempuan di bandar lampung, terutama untuk indikator karena tekanan di tempat kerja, saya terkadang merasa terlalu stres untuk melakukan hal-hal yang saya sukai di rumah. kondisi pekerjaan yang membuat dosen perempuan merasa tidak bersemangat lagi untuk melakukan pekerjaan rumah, hal ini yang disebut konflik peran mempengaruhi kinerja dosen.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diperoleh, maka peneliti memberi bahan masukan sebagai berikut:

1. Perlunya adanya batasan waktu pekerjaan dan waktu untuk keluarga sehingga peran keduanya tetap berjalan dengan baik dan dosen perempuan lebih sehat secara emosional menjalankan peran domestik dan tuntutan pekerjaannya.

2. Perlu adanya dukungan dari kebijakan universitas untuk menciptakan iklim kerja yang support pada dosen perempuan yang telah berkeluarga dengan melibatkan pada tim-tim kerja yang berimbang sehingga dosen perempuan tetap memiliki waktu untuk mengelola urusan domestiknya. Begitupun dosen perempuan juga harus membangun support sistem di rumah, bisa dengan memiliki dukungan asisten rumah tangga yang membantunya dalam aktivitas pekerjaan rumah tangga, sehingga dapat mengurangi kelelahan emosional yang dialaminya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Arwildayanto. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional. ALFABETA.
- Bowersox. D.J dan Cooper, M.B., (1992). Supply Chain Logistics Management, New. York: McGraw-Hill.
- Donni Junni Priansa 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta.
- Edison, dkk. (2016). Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. Fanani, et.al (2008), Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan.
- Gibson, Ivancevich, Donelly Jr, (2007), Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses). Jilid I Edisi Lima, Erlangga, Jakarta.
- Goleman, D. 2003. Working with Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi. Handoko,
- T. Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Henry Simamora. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Indrayani, Djami M.E.U. 2013. Asuhan Persalinan dan bayi Baru Lahir. Jakarta: CV. Trans Info Media.
- Peran terhadap Kinerja Auditor. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia. Simamora Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIE YKPN

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behaviour*. London, Pearson. Saeed, A., Hussain, N., & Riaz, A. (2011). *Factors affecting consumers' switching intentions*. *European Journal of Social Sciences*, 19(1), 54-61.
- Robbins (2016). *Organizational Behaviour*, Seventeenth Edition. England: Pearson Education Limited.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Tewal, dkk. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo. Bandung.
- Warokka, A., & Febrilia, I. (2014). *Work-family conflict and job performance: Lesson from a Southeast Asian emerging market*. *Proceedings of the 24th*.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku organisasi*.

Jurnal:

- Ainah, Z., & Yanuar, D. (2017). *Exsistensi Jurnalis Perempuan Dalam Pandangan Masyarakat Aceh (Studi Analisis Pada Masyarakat Kota Banda Aceh)*. *Jurnal Ilmu Komunikasi (JKMS)*, 6(2), 143-153.
- Babakus, Carven, Johnston & Moncrief. (1999). *The Role of Emotional Exhaustion in Sales Force Attitude and Behavior Relationship*. *Journal of the Academy of Marketing Science*.
- Billah, F. A. (2018). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Institut Agama Islam Negeri (Iain) Jember*.
- Budi Wahono, and Khalilkussabir. "Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Self Eficiency Terhadap Kinerja Karyawan Wanita." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 2008, 282.
- Cahyaningrum, (2022). "Konflik peran ganda dan stres kerja: pengaruh kinerja Dosen wanita ubt di masa pandemi covid-19". *Jurnal FEB*. Ummul.
- Christianto, Gunawan, and Made Surya Putra. "Pengaruh Emotional Exhaustion Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Unud* 5, no. 5 (2016): 243731.
- Churiyah, Madziatul. (2011). *Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*. *Jurnal Ekonomi Bisnis*.

- Cordes, Dougherty. (1993). A Review and An Integration of Research on Job Burnout. *Journal Academy of Management Review*.
- Cropanzano, Byrne & Rupp. (2003). The Relationship of Emotional Exhaustion to Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*.
- Darmayadi Andrias. (2012). Pergerakan Mahasiswa Dalam Perspektif Partisipasi Politik: Partisipasi Otonom Atau Mobilisasi. *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Desy Oktasari dkk. "Pengaruh Kecerdasan Emosional; Dan Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Bagian Administrasi Keuangan." Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis, 2016.
- Dkk, Kharis Septina Lifyawan. "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1, no. 01 (2020): 45–58. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>.
- Dudija Nidya. (2011). Perbedaan motivasi menyelesaikan skripsi antara mahasiswa yang bekerja dengan mahasiswa yang tidak bekerja. *Jurnal Humanitas*.
- Dyna Ni Wayan, Surya Made P. (2015). Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Di Denpasar. *E-jurnal Manajemen Unud*.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Fatma, R. (2020). Analisis Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perempuan di Kabupaten Sumbawa. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 8(2).
- Fauzizatushifa, Nur. "Pengaruh Keseimbangan Media Sosial, Dukungan Keluarga Dan Household Income Terhadap Keseimbangan Kerja-Kehidupan Perempuan Pekerja," 2020, 134.
- Febriani, Rina. "Pengaruh Beban Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kelelahan Emosional Dengan Konflik Kerja Keluarga Sebagai Variabel Intervening Pada RSI. Siti Rahmah Padang." Abstract
- Gemely, (2020). "The Influence of Burnout and Self-Efficacy on the Performance of Postgraduate Lecturers at UIN Alauddin Makassar". *Journal Internasional Alauddin Makassar*.
- Handayani, K., Silalahi, M., & Kusuma, R. C. S. D. (2024). Pengaruh Kelelahan Emosional dan Kepribadian Introvert Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. XYZ). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 11120-11135.

- Jaarsveld dkk. (2010). The Role of Job Demands and Emotional Exhaustion in the Relationship Between Customer and Employee Incivility. *Journal of Management*.
- Kurniawati, N. (2013). Kinerja Dosen Perempuan: Studi Relasi Gender di UNIKOM. Universitas Komputer Indonesia.
- Limawandoyo, E. A., & Simanjutak, A. (2013). Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. *Jurnal Manajemen Bisnis Petra*.
- Merdekawaty, (2022) “Konflik Peran Ganda Pada Dosen Wanita”. Jurnal Pendidikan. Universitas. Samawa
- Noor, N. M. (2004). Work-family conflict, work-and family-role salience, and women's well-being. *The Journal of social psychology*, 144(4), 389-406.
- O'Boyle, E.H. et al. (2011) 'A Meta-Analysis of the Dark Triad and Work Behavior: A Social Exchange Perspective', *Journal of Applied Psychology*.
- Poernomo, U. D., & Wulansari, N. A. (2015). Pengaruh konflik antara pekerjaan-keluarga pada kinerja karyawan dengan kelelahan emosional sebagai variabel mediasi. *Management Analysis Journal*, 4(3).
- Punu, (2022). “Work-Family Conflict with Work Stress Married Female Lecturer at Satya Wacana Christian University”. *Journal of Sosio Research*.
- Rahmayati, T.E., Sariyanto, & Adriansyah, T.M. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Work Engagement Pada Dosen Wanita Dalam Menghadapi Dunia Pendidikan Di Era Digital. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1448-1456.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behaviour*. London, Pearson.
- Saeed, A., Hussain, N., & Riaz, A. (2011). Factors affecting consumers' switching intentions. *European Journal of Social Sciences*, 19(1), 54-61.
- Rosita, S. (2012). Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Manajemen Bisnis*, 2(2).
- Siahaan, S. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

perempuan yang mengalami konflik peran ganda. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sudirno, D., & Nurvianti, D. V. (2015). Konflik peran dan kelelahan emosional pengaruhnya terhadap kinerja dosen pada universitas majalengka. *Jurnal Universitas Majalengka*, 2(1), 1-18.

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962. Sofie, F., & Fitria, S. E. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 1–12.

Udul, (2019). “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang”. *Jurnal Nasional Unitri*.

Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku organisasi: Kajian teoritik & empirik terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan dan komitmen*. Universitas Brawijaya Press.

Wibowo,(2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres