

# PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, DUKUNGAN SOSIAL DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA DOSEN PEREMPUAN DI UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

Raden Nadiya Putri A<sup>1</sup>, Umi Narimawati<sup>2</sup>

[nadiyaptr@gmail.com](mailto:nadiyaptr@gmail.com)<sup>1</sup>, [dyanumi27@gmail.com](mailto:dyanumi27@gmail.com)<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia

## ABSTRACT

*Work is an activity carried out by individuals to actualize energy and mind in order to achieve a certain goal. As a woman whose role in managing the household, now has increasingly become a working woman. The purpose of this research is to determine the double role conflict, social support, and burnout to the performance women lecturers in the University Computer Indonesia (UNIKOM) both descriptively and verifatively consisting of simultaneous and partial. Sampling uses saturated sampling or a census consisting of 90 respondents. Respondents in this study were female lecturers. The research methodology used is a quantitative method consisting of multiple regression, assumption classic, and test-t and test-f for the hypothesis, which are processed using SPSS 20 for windows.*

*Descriptive analysis results show that double role conflict, social support, burnout, and performance are in the sufficient category. The verification analysis showed that, double role conflict significantly&positively influences to the performance, social support with significantly&positively influences to the performance, in other case burnout significantly and negatively influences to the performance and simultaneously there is an influence between double role conflict, social support and burnout on performance .*

**Keywords :** *Double Role Conflict, Social Support, Burnout, Job Performance*

## ABSTRAK

Bekerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh individu guna mengaktualisasikan tenaga dan pikiran demi mencapai suatu tujuan tertentu. Sebagai seorang wanita yang perannya mengatur rumah tangga, kini sudah semakin beralih menjadi wanita pekerja. Makdsud dilakukannya penelitian ini bertujua untuk mengetahui bagaimana konflik peran ganda, dukungan sosial, dan *burnout* terhadap kinerja dosen perempuan di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) baik secara deskriptif maupun verifikatif yang terdiri dari simultan dan parsial. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus yang terdiri dari 90 responden. Pada penelitian ini dosen perempuanlah yang bertindak sebagai responden. Metodologi penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan uji-t dan uji-f, yang diuji dengan menggunakan aplikasi SPSS 20 *for windows*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, menerangkan bahwa konflik peran ganda, dukungan sosial, *burnout*, dan kinerja dosen berada di kategori cukup. Hasil analisis verifikatif membuktikan bahwa konflik peran ganda mempengaruhi kinerja dosen secara signifikan dan positif, dukungan sosial dengan signifikan&positif mempengaruhi terhadap kinerja dosen, sedangkan *burnout* secara signifikan dan negative mempengaruhi kinerja dosen, dan Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial dan, *Burnout* secara simultan bersamaan mempengaruhi Kinerja Dosen.

**Kata kunci :** Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial, *Burnout*, dan Kinerja Dosen Perempuan

## **PENDAHULUAN**

Bekerja bisa dijabarkan sebagai sebuah usaha yang dijalankan oleh individu dengan mencurahkan seluruh pikiran dan tenaga yang dimiliki demi mengeksplor diri dan dimaksudkan untuk mencapai suatu pencapaian. Wanita yang kodrat perannya hanya sebagai ibu yang mengurus rumah tangga dan bertugas untuk mengabdikan seutuhnya kepada suami dan mengurus anak-anak dirumah kini telah tergeser dengan peran baru yang diemban wanita, adalah menjadi wanita pekerja. Wanita yang bekerja rentan dalam mengalami konflik. Menurut Hammer (1997) dalam Noor (2002) tidak hanya wanita, pria pun masih bisa merasakan konflik antara keluarga dan pekerjaannya namun wanita lebih sering melaporkan keterlibatannya dalam konflik ini dari pada pria. Konflik peran ganda pada wanita disebabkan karena besarnya tuntutan pemenuhan peran baik dirumah maupun dikantor. Sebagian wanita mampu menyikapi peran ganda ini dengan baik, namun disisi lain ada sebagian wanita yang merasa kesulitan sehingga menimbulkan permasalahan dalam kehidupan sehari-hari. Ketika dihadapkan dengan permasalahan terus menerus yang dapat menyebabkan tekanan, individu membutuhkan dukungan sosial. Pendapat Taylor (2002) menerangkan bahwa individu dengan dukungan sosial yang baik akan lebih mudah mengatasi stress dibanding individu yang kurang mendapatkan dukungan sosial. Wanita pekerja yang kurang mengalami dukungan sosial dan dalam kondisi tertekan, rentan mengalami stress dan jika secara berkepanjangan stress ini tidak diatasi maka cepat atau lambat wanita pekerja tersebut akan mengalami *burnout*. *Burnout* merupakan suatu ledakan emosi seseorang ketika ia sudah tidak mampu menahan tekanan-tekanan yang ada didalam dirinya. *Burnout* sering terjadi pada profesi yang pada pelaksanaan pekerjaannya diharuskan untuk berhadapan langsung dengan orang banyak.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Konflik Peran Ganda**

Sedangkan menurut Menurut Jane Yolanda (2015) dalam Nailil Muna (2016) menjelaskan konflik dimana tuntutan umum, waktu dan juga adanya tekanan dari pekerjaan mendominasi tanggungjawab karyawan untuk keluarganya disebut sebagai konflik peran ganda.

Frone, Russel dan Cooper (1992) dalam penelitian Irma Rahmadita (2013) menyatakan untuk mengukur konflik peran ganda menggunakan beberapa indikator yaitu:

1. Tekanan menjadi orang tua
2. Tekanan dalam pernikahan
3. Kurang terlibat menjadi istri
4. Kurang terlibat menjadi orang tua
5. Campur tangan peran lain

### **Dukungan Sosial**

Menurut Gonollen dan Bloney (2005) dalam penelitian Irma Rahmadita (2013) dukungan sosial adalah dukungan yang diberi oleh seseorang kepada seseorang yang keterikatan emosionalnya relatif dekat dan dukungan ini diberikan secara khusus ketika dibutuhkan oleh orang yang sedang memerlukan dukungan.

Dalam penelitian Taylor (2002) menjelaskan indikator-indikator dukungan sosial adalah sebagai berikut :

1. Dukungan Secara Instrumental
2. Dukungan Secara Emosional
3. Dukungan Secara Informatif
4. Dukungan Secara Penghargaan

## Burnout

Menurut Papalia (2007) dalam Nyoman Adinda (2017) *Burnout* merupakan respon berkepanjangan yang disebabkan oleh stress berkelanjutan dalam menjalankan pekerjaan.

Greenberg & Baron (2003) mendeskripsikan indikator dari *burnout* sebagai berikut:

1. *Depersonalization*
2. Kelelahan emosional
3. Penurunan prestasi individu

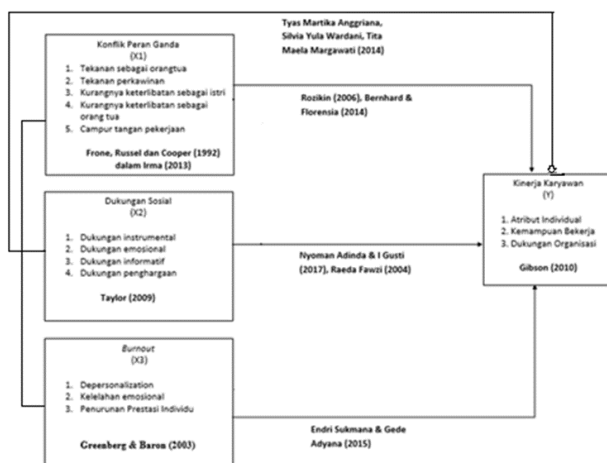
## Kinerja

Mangkuprawira dan Hubeis, (2007:153) menerangkan kinerja karyawan merupakan suatu output atau keluaran dari sebuah kegiatan pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan kepentingan dari karyawan dan perusahaan yang bersangkutan.

Gibson (2004) dalam Mangkunegara (2009:10) terdapat tiga indikator yang dapat mempengaruhi kinerja:

1. Atribut individu
2. Kemampuan untuk bekerja
3. Dukungan organisasi

## Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

## Hipotesis Penelitian

H1 : Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial, Burnout dan Kinerja Dosen Perempuan di Universitas Komputer Indonesia Baik.

H2: Konflik Peran Ganda secara signifikan & positif mempengaruhi Kinerja Dosen Perempuan di Universitas Komputer Indonesia.

H3: Dukungan Sosial secara signifikan & positif mempengaruhi Kinerja Dosen Perempuan di Universitas Komputer Indonesia.

H4: Burnout secara signifikan dan negative mempengaruhi Kinerja Dosen Perempuan di Universitas Komputer Indonesia.

H5: Secara simultan Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial, dan Burnout berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Perempuan di Universitas Komputer Indonesia.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif yang dari regresi linier berganda, asumsi klasik, korelasi, determinasi dan hipotesis menggunakan uji-t dan uji-f. Menurut Sugiyono (2005:35) didalam Umi Narimawati (2010:29) mengungkapkan metode deskriptif ialah metode yang berguna untuk menjabarkan variabel secara deskripsi dalam sebuah penelitian, tetapi bukan untuk digunakan sebagai pembuatan kesimpulan mutlak. Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) didalam Umi Narimawati (2010:29) menerangkan jika verifikatif ini berguna untuk memverifikasi apakah benar atau tidaknya pengujian terhadap sebuah cara dengan atau tidak dengan adanya perubahan dari penelitian sebelumnya dengan perbedaan lokasi namun dengan konflik yang sama. Guna memperoleh data untuk variabel konflik peran ganda, dukungan sosial, *burnout* dan kinerja dosen perempuan di Universitas Komputer Indonesia maka data digali dengan cara melakukan teknik pengambilan data primer&sekunder. Penelitian ini menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh, karena jumlah populasi dosen perempuan pada Universitas Komputer Indonesia hanya 90 responden. Sehingga sample yang digunakan sama dengan jumlah populasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil tanggapan responden, total skor rata-rata yang diperoleh untuk konflik peran ganda adalah 57.7%, dapat dimaknai dosen perempuan di UNIKOM cukup mampu memerankan dua peran sebagai wanita yang bekerja dan ibu rumah tangga dengan seimbang, total skor rata-rata yang diperoleh untuk dukungan sosial 66.6%, dimaknai bahwa dosen perempuan di UNIKOM sudah cukup merasakan diberi dukungan sosial, total skor rata-rata untuk *burnout* diperoleh 61.9%, maka dosen perempuan di UNIKOM merasa dirinya cukup baik dan tidak mengalami stress yang berlebihan, dan total skor rata-rata yang diperoleh untuk kinerja sebesar 61.7%, dapat dimaknai dosen perempuan di UNIKOM sudah bekerja dengan sebagaimana mestinya sesuai dengan kemampuan dan kewajibannya. Total dari seluruh skor rata-rata variabel ada pada rentang skor 52.01% - 68% masuk kedalam kategori Cukup.

### Analisis Verifikatif

#### Regresi Linier Berganda

Berlandaskan hasil perhitungan, hasil dari perhitungan persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 0.997 + 0.953X_1 + 0.331X_2 - 0.898X_3 + \varepsilon$$

$C = 0.997$  artinya jika variabel Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial dan *Burnout* bernilai 0 maka Kinerja akan tetap bernilai 0.997.

$\beta_1 = 0.953$  artinya jika ada pertambahan Konflik Peran Ganda sebanyak satu satuan maka dapat meningkatkan Kinerja sebesar 0.953.

$\beta_2 = 0.331$ , artinya setiap pertambahan Dukungan Sosial sebanyak satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebanyak 0.331.

$\beta_3 = -0.898$ , artinya jika *Burnout* mengalami pertambahan sebanyak satu satuan maka Kinerja akan menurun sebanyak -0.898.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 1 Hasil Asumsi Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1,93554327
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,055
	Negative	-,042
Kolmogorov-Smirnov Z		,521
Asymp. Sig. (2-tailed)		,949

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dapat dilihat tabel 1 diatas diperoleh hasil Sig sebesar 0.949, hasil  $0.949 > 0.05$ , sehingga ditarik kesimpulannya hasil dari data penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

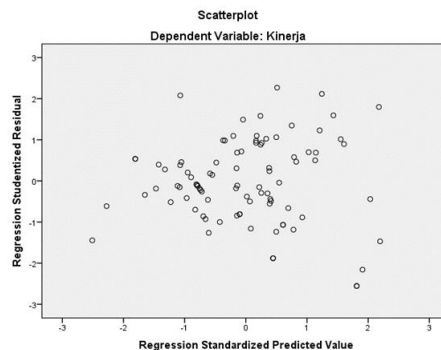
**Tabel 2 Hasil Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Konflik Peran Ganda	,112	8,953
	Dukungan Sosial	,501	1,997
	Burnout	,126	7,913

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 2 diatas Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial, dan *Burnout* menjabarkan bahwa nilai tolerance,  $> 0.10$  & nilai VIF  $< 10$ . Sehingga diambil kesimpulan data yang digunakan didalam penelitian ini terbebas dari multikolinieritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

## 3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar .2 Scatterplot Hasil Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 2 diatas, tergambar bulatan-bulatan yang tersebar secara acak dan merata baik dibagian atas maupun dibagian bawah angka 0 dan sumbu Y, jadi ditarik /disimpulkan tidak adaterjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak untuk dijadikan data dalam dilakukannya pengujian.

## Analisi Korelasi

### 1) Koefisien Korelasi Parsial

**Tabel 3. Koefisien Korelasi Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Dosen Perempuan**

		Konflik Peran Ganda	Kinerja
Konflik Peran Ganda	Pearson Correlation	1	,725**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	90	90
Kinerja	Pearson Correlation	,725**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	90	90

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

Berdasarkan Table 3 diatas Korelasi antara Konflik Peran Ganda dengan Kinerja sebesar 0,725 berdasarkan kriteria (0,61-0,80) korelasi Konflik Peran Ganda dengan Kinerja memiliki tingkat korelasi cukup tinggi.

**Tabel 4. Koefisien Korelasi Dukungan Sosial dengan Kinerja Dosen Perempuan**

		Dukungan Sosial	Kinerja
Dukungan Sosial	Pearson Correlation	1	,793**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	90	90
Kinerja	Pearson Correlation	,793**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	90	90

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

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas Korelasi Dukungan Sosial dengan Kinerja Dosen Perempuan sebesar 0.793 berdasarkan kriteria korelasi (0.61 – 0.80) Dukungan Sosial dengan Kinerja memiliki tingkat korelasi yang cukup tinggi

**Tabel 5. Koefisien Korelasi *Burnout* dengan Kinerja Dosen Perempuan**

		Burnout	Kinerja
Burnout	Pearson Correlation	1	,555**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	90	90
Kinerja	Pearson Correlation	,555**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	90	90

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

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas Korelasi *Burnout* dengan Kinerja Dosen Perempuan sebesar 0.555 berdasarkan kriteria korelasi (0.41 – 0.60) *Burnout* dengan Kinerja memiliki tingkat korelasi sedang.

## 2) Koefisien Korelasi Simultan

**Tabel 6. Koefisien Korelasi Simultan Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial, *Burnout* dengan Kinerja Dosen Perempuan**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,894 <sup>a</sup>	,799	,792	1,96901

a. Predictors: (Constant), Burnout, Dukungan Sosial, Konflik Peran Ganda

Berdasarkan Tabel 6 diatas, diperoleh hasil korelasi sebesar 0,894 berdasarkan kriteria (0,81 – 1,00), sehingga korelasi Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial dan *Burnout* Dengan Kinerja memiliki tingkat korelasi tinggi.

## Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 7 Koefisien Determinasi antara Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial dan *Burnout* Terhadap Kinerja**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,894 <sup>a</sup>	,799	,792	1,96901

a. Predictors: (Constant), Burnout, Dukungan Sosial, Konflik Peran Ganda

Berdasarkan Tabel 7 diatas terlihat koefisien determinasi hasilnya sebesar 0,799 atau 79,9%, hasil tersebut adalah besarnya keikutsertaan dari Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial dan *Burnout* terhadap Kinerja sedangkan sisa dari hasil koefisien determinasi sebesar  $100\% - 79,9\% = 20,1\%$  dipengaruhi dari variabel lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini contohnya adalah kompetensi, prestasi kerja, tunjangan, kompensasi dan fasilitas.

Selanjutnya untuk mendapatkan hasil demi mengetahui pengaruh dari Variabel Independen terhadap Variabel Dependen, maka dilakukan dengan cara berikut:

**Tabel 8. Koefisien Determinasi Parsial**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Standardized Coefficients	Correlations		
		Beta	Zero-order	Partial	Part
1	Konflik Peran Ganda	1,226	,725	,675	,410
	Dukungan Sosial	,558	,793	,661	,395
	Burnout	-,958	,555	-,605	-,341

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dibawah ini dijabarkan hasil dari pengaruh Determinasi secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen gunakan rumus beta x zero order:

- 1) Konflik Peran Ganda (X1) =  $1,226 \times 0,725 = 0,889$  atau 88,9%
- 2) Dukungan Sosial (X2) =  $0,558 \times 0,793 = 0,442$  atau 44,2%
- 3) Burnout (X3) =  $-0,958 \times 0,555 = -0,532$  atau -53,2%

## Uji Hipotesis

### 1) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-T)

**Tabel 9. Uji Parsial (Uji-T)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,997	1,580		,631	,530
	Konflik Peran Ganda	,953	,112	1,226	8,484	,000
	Dukungan Sosial	,331	,040	,558	8,171	,000
	Burnout	-,898	,127	-,958	-7,052	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table 9 hasil Uji Hipotesis secara parsial yang menggunakan metode Uji-T ialah sebagai berikut:

1. Didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variable Konflik Peran Ganda sebesar 8.484 dan  $t_{tabel}$  1.991, dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8.484 > 1.991$ ), sehingga dapat ditarik kesimpulan ada pengaruh signifikan & positif antara konflik peran ganda terhadap kinerja dosen perempuan di UNIKOM.
2. Didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variable Dukungan Sosial sebesar 8.171 dan  $t_{tabel}$  1.991, dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8.171 > 1.991$ ), sehingga ditarik kesimpulan terdapat pengaruh signifikan & positif antara dukungan sosial terhadap kinerja dosen perempuan di UNIKOM.
3. Didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variable *Burnout* sebesar -7.052 dan  $t_{tabel}$  -1.991, dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-7.052 > -1.991$ ), sehingga dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh signifikan dan negatif antara *burnout* terhadap kinerja dosen perempuan di Universitas Komputer Indonesia.

## 2) Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

**Tabel 10 Uji Simultan (Uji-F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1327,808	3	442,603	114,161	,000 <sup>b</sup>
	Residual	333,423	86	3,877		
	Total	1661,231	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Burnout, Dukungan Sosial, Konflik Peran Ganda

Berdasarkan output tabel 10 diatas diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 114.161 dan  $f_{tabel}$  sebesar 1.37. Dikarenakan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $114.161 > 1.37$ ) & sig( $0.000 < 0.025$ ) maka  $H_0$  tidak diterima dan  $H_1$  diterima, sehingga ditarik kesimpulan bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan & positif antara Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial dan *Burnout* terhadap Kinerja pada Dosen Perempuan di Universitas Komputer Indonesia.

## KESIMPULAN

Berlandaskan hasil penelitian diatas, maka penulis menarik beberapa kesimpulan yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Adapun kesimpulan dari hasil deskriptif mengenai konflik peran ganda, dukungan sosial, *burnout*, dan kinerja adalah berikut:
  - a. Konflik Peran Ganda pada dosen perempuan di Universitas Komputer Indonesia ada pada kategori Cukup, yang terdiri dari lima indikator yaitu tekanan menjadi orang tua, tekanan pernikahan, kurang terlibatnya istri, kurang terlibat sebagai orang tua, dan campur tangan peran lain. Persentase indikator tekanan sebagai orang tua yang memperoleh persentase skor tertinggi dan Indikator kurangnya keterlibatan istri sebagai indikator terendah.
  - b. Dukungan Sosial dosen perempuan di Universitas Komputer Indonesia ada dalam kategori Cukup, didalamnya terdiri dari empat indikator yaitu dukungan instrumntal, dukungan emosional, dukungan informatif dan dukungan penghargaan. Dengan persentase dukungan informatif sebagai indikator yang memperoleh persentase skor tertinggi dan indikator dukungan sosial sebagai indikator terendah.



- c. *Burnout* yang terjadi pada dosen perempuan di Universitas Kota Bandung Cukup, yang terdiri dari tiga indikator yaitu *depersonalization*, kelelahan emosional, dan penurunan prestasi individu. Indikator *depersonalization* memperoleh persentase tertinggi dan indikator dukungan emosional sebagai indikator terendah.
  - d. Secara keseluruhan variabel Kinerja Karyawan Cukup, yang terdiri dari tiga indikator yaitu atribut individu, dukungan organisasi dan kemampuan bekerja. Indikator Dukungan Organisasi memperoleh persentase skor tertinggi.
2. Konflik Peran Ganda secara signifikan & positif berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Perempuan di Universitas Komputer Indonesia. Artinya semakin dosen perempuan dapat menyeimbangkan konflik peran ganda dirinya maka kinerja dosen akan semakin tinggi.
  3. Dukungan Sosial secara signifikan & positif berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Perempuan di Universitas Komputer Indonesia. Artinya jika Dukungan Sosial yang sudah banyak diberikan maka Kinerja dosen perempuan akan terus meningkat.
  4. *Burnout* secara negatif & signifikan berpengaruh tinggi terhadap Kinerja Dosen Perempuan di Universitas Komputer Indonesia. Artinya jika *Burnout* yang dialami dosen tinggi maka kinerja dosen perempuan akan menurun.
  5. Secara simultan ada/terdapat pengaruh antara Konflik Peran Ganda, Dukungan Sosial, dan *Burnout* Terhadap Kinerja Dosen Perempuan di Universitas Komputer Indonesia.

## SARAN

Berlandaskan kesimpulan yang telah dijabarkan oleh penulis diatas maka penulis ingin memberi beberapa saran yang penulis harapkan dapat berguna untuk Universitas dan Dosen Perempuan yang ada di Universitas Komputer Indonesia:

1. Adapun saran berdasarkan kesimpulan dari hasil deskriptif mengenai konflik peran ganda, dukungan sosial, *burnout*, dan kinerja adalah sebagai berikut:
  - a. Meski konflik peran ganda masuk dalam kategori cukup, namun adapun hal yang disarankan adalah mengagendakan program rutinan seperti pertemuan atau forum yang bertema atau berkaitan dengan dilemma pekerjaan dan keluarga, nantinya hal ini diharapkan dapat berguna untuk memperluas pengetahuan dosen perempuan baik yang sudah dan bahkan belum menikah, sehingga konflik baik di lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan keluarga dapat dengan mudah diminimalisir.
  - b. Agar dukungan sosial masuk kedalam kategori baik maka universitas dapat memberikan dukungan-dukungan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup dan sesuai dengan masa kerja karyawan, dan pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan agar dapat menambah semangat kinerja dosen perempuan.
  - c. Untuk mengantisipasi terjadinya *burnout* maka perlu peningkatan strategi atau langkah-langkah dalam manajemen stress seperti membuat kajian-kajian yang dapat meringankan beban karyawan untuk mengatasi masalah seperti bimbingan pribadi, pengetahuan mengenai bagaimana mengelola & mengatasi stress dalam pekerja.
  - d. Agar kinerja dosen perempuan masuk kedalam kategori baik maka perlu diberikan motivasi lebih agar dosen perempuan dapat bekerja dengan senang dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja dosen perempuan itu sendiri.
2. Dosen perempuan diharapkan dapat mengelola dan membagi perannya dengan baik agar tidak mengganggu salah satu peran, sehingga kinerja akan meningkat.

3. Lingkungan yang mengelilingi dosen perempuan perlu mendukung dan memberikan dosen perempuan ini support dalam menjalani kehidupan berumah tangga dan bekerja sebagai dosen.
4. Dosen perempuan diharapkan senantiasa untuk mengontrol dirinya terutama secara emosional agar tidak mudah mengalami stress.
5. Universitas dan Dosen perempuan diharapkan mampu menciptakan kolaborasi dari setiap aspek-aspek variable agar dapat memiliki kinerja yang semakin baik sehingga dapat tereliasasi kegiatan penelitian, pengajaran, dan pengabdian dengan baik sesuai dengan maksud dan tujuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Greenberg, J. and Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*. New Jersey : Prentice Hall.
- Irma Rahmadita. 2013 . Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau . eJournal Psikologi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2007 *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Nalil Muna. 2016. *Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja pada Turnover Intention dengan Kompensasi sebagai variabel Moderating*. Semnas Fekon 2016.
- Noor,M.N.2002. Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women`s Well- Being: Tests of Alternative Pathways. *The Journal of Social Psychology*. 142.5.645-662.
- Nyoman Adinda & I Gusti Ayu Dewi Adnyani.2017 , Pengaruh Dukungan Sosial & *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah Vol. 6, No. 5, 2017.
- Taylor, S. E. 2002. *Health Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini & Linna Ismawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Bekasi: Genesis.