

# Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Perempuan di Kota Pekanbaru

NOVITA; RINA SUNDARI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jl. HR. Soebrantas Panam, Tuah Karya, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293  
E-mail : novitaq8@gmail.com

**Abstract:** Fenomena emansipasi wanita berkenaan dalam pekerjaan ini menjadi menarik diteliti terutama mengenai peran ganda yang dialami perempuan dalam bekerja. Dari satu sisi perempuan memiliki keinginan dalam bekerja di luar rumah, namun dari sisi lain mereka memiliki tanggung jawab dalam mengurus rumah tangga. Hal ini juga dialami oleh dosen perempuan, dimana dengan padatnya pekerjaan sebagai dosen yakni dalam melaksanakan tri dharma perguruan tingginya juga mereka harus tetap tampil elegan dalam mengurus rumah tangga, mengurus anak, mengurus suami, mengurus urusan rumah tangga. Kondisi ini juga berdampak kepada kinerja mereka dalam bekerja yang belum optimal, tentunya banyak faktor yang menyebabkan kinerja diantaranya adanya dugaan karena faktor stress kerja dalam bekerja dan juga motivasi mereka dalam bekerja. Untuk membuktikan dugaan tersebut penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan responden dalam penelitian ini adalah dosen perempuan dan data dikumpulkan secara online dan dianalisis dengan menggunakan alat analisis jalur. Hasil penelitian membuktikan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen perempuan sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen perempuan.

**Keywords:** *Kinerja Dosen Perempuan, Stress Kerja, Motivasi Kerja*

---

Profesi sebagai tenaga pendidik dengan perkembangan zaman yang dihadapi saat ini sangat dinamis dan sangat menantang. Hal ini sangat membutuhkan tenaga yang ekstra untuk mengikuti perkembangannya. Menurut Ardianingsih, A., & Yunitarini, S. (2015) bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, bangsa dan Negara. Dosen yang profesional hendaknya peduli terhadap lingkungan dan menghargai waktu dalam penyelenggaraan pendidikan. Seorang dosen yang profesional hendaknya berpikir, bersikap, dan berperilaku sebagai anggota masyarakat ilmiah, berbudi luhur, jujur, bersemangat, bertanggung jawab dan menghindari perbuatan tercela. Hal ini menuntut adanya

kepedulian dari tenaga pendidik terhadap perubahan tersebut.

Selain itu juga tenaga pendidik seperti dosen dituntut profesional dalam bekerja sebagaimana dikatakan Sinambela, L. P. (2017) Profesionalisme dosen adalah seorang dosen yang melakukan pekerjaan mengajar dan mendidik secara berkualitas sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal. Jabatan dosen dikenal sebagai suatu pekerjaan profesional, dimana jabatan ini memerlukan keahlian khusus untuk menguasai bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Artinya setiap dosen profesional harus menguasai pengetahuan yang mendalam dalam spesialisasinya.

Dosen perempuan merupakan bagian penting yang tidak bisa dipisahkan dari upaya mencerdaskan SDM di masa depan, bahkan secara kuantitas di Propinsi Riau jumlah dosen perempuan dengan

perbandingan 53,1% dosen laki-laki dan 46,9% dosen perempuan. (Sumber: LLDIKTI 10, tahun 2021). Ini menunjukkan peran yang besar bagi dosen perempuan. Namun persoalan yang dihadapi dosen perempuan sebagaimana disampaikan oleh Anggriana, T. M., Margawati, T. M., & Wardani, S. Y. (2016) bahwa Fenomena yang terjadi di masyarakat pada era globalisasi adalah semakin banyaknya perempuan yang bekerja di luar rumah. Kecenderungan perempuan untuk bekerja menimbulkan persoalan. Ketika di tempat kerja, perempuan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan, sedangkan ketika sudah pulang ke rumah, perempuan akan dihadapkan pada peran domestik. Dalam menghadapi peristiwa-peristiwa yang menekan, individu membutuhkan dukungan sosial. Individu yang memiliki dukungan sosial yang tinggi dapat mengatasi stres secara lebih berhasil dibanding dengan individu yang kurang memperoleh dukungan sosial.

Fenomena emansipasi wanita berkenaan dalam pekerjaan ini menjadi menarik diteliti terutama mengenai peran ganda yang dialami perempuan dalam bekerja. Dari satu sisi perempuan memiliki keinginan dalam bekerja di luar rumah, namun dari sisi lain mereka memiliki tanggung jawab dalam mengurus rumah tangga. Hal ini juga dialami oleh dosen perempuan, dimana dengan padatnya pekerjaan sebagai dosen yakni dalam melaksanakan tri dharma perguruan tingginya juga mereka harus tetap tampil elegan dalam mengurus rumah tangga, mengurus anak, mengurus suami, mengurus urusan rumah tangga. Kondisi ini juga berdampak kepada kinerja mereka dalam bekerja yang belum optimal, tentunya banyak faktor yang menyebabkan kinerja diantaranya adanya dugaan karena faktor stress kerja dalam bekerja dan juga motivasi mereka dalam bekerja.

Menurut Rosita, S. (2014) dan Ariani, D. (2020) menyatakan faktor faktor konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja dosen wanita; kemudian

juga dijelaskan oleh Gultom, E. (2018) dan Kusuma, A. H. P. (2017) bahwa faktor motivasi memiliki kontribusi terhadap kinerja dosen perempuan. Selain itu juga

Sebagaimana dijelaskan di atas, bahwa penting kinerja dosen perempuan sama dengan kinerja dosen laki-laki tentunya menarik untuk dikaji penyebab faktor stress kerja dan motivasi.

Berbicara mengenai stress kerja, dosen perempuan yang memiliki tugas tidak saja di kampus juga di rumah menjadi cukup alasan untuk mengalaminya menurut Fontana dalam Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016) sebagai suatu tuntutan yang muncul karena adanya kapasitas adaptif antara pikiran dan tubuh atau fisik manusia. Hal ini perlu menjadi perhatian karena perilaku 246las a kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stress kerja yang dihadapi karyawan juga merupakan salah satu 246las an menurunnya kinerja. Indikator stress kerja antara lain: 1) ambiguitas peran (pekerjaan yang banyak tugas menumpuk dan harus dikerjakan dengan waktu yang sama); 2) pengembangan karir (karir mentok); 3) hubungan kerja (pikiran yang selalu tidak sejalan dengan rekan sekerja).

Kemudian berkenaan dengan motivasi dijelaskan bahwa motivasi adalah suatu sikap dan nilai-nilai yang berpengaruh terhadap pribadi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya, sikap dan nilai-nilai tersebut tidak tampak (invisible) akan tetapi memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya. Indikator motivasi kerja meliputi : 1) Kebutuhan keberadaan (Existence Needs) mencakup seluruh bentuk hasrat material dan fisiologisnya, seperti imbalan gaji, remunerasi dan kondisi kerja; 2) Kebutuhan relasi (Relatedness Needs) mencakup kebutuhan seseorang dalam menjalin hubungan dengan orang lain; 3)

Kebutuhan pertumbuhan (Growth Needs) meliputi kebutuhan yang mendorong seseorang untuk tumbuh mencapai tujuan yang lebih tinggi (Rivai dan Mangkunegara dalam Pratama, W. A., & Prasetya, A. (2017)).

Sedangkan mengenai kinerja dosen merupakan kemampuan dosen untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diibandingkan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengukuran Kinerja Dosen mengacu pada Tridharma Pendidikan Tinggi yaitu: 1) melaksanakan pendidikan dan pengajaran; 2) penelitian dan penulisan makalah ilmiah; 3) pelayanan kepada masyarakat. (Wijatno dan Trisnarningsih dalam Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020))

**METODE**

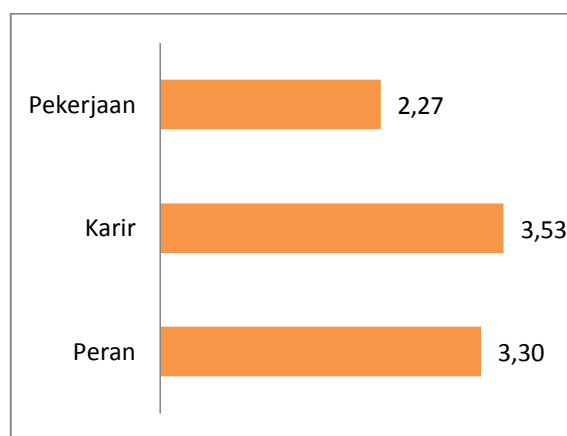
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana dijelaskan bahwa Purwanto, E. A., & Sulistyasturi, D. R. (2017) bahwa metode kuantitatif yang digunakan sebagai instrument keilmuan untuk memahami fenomena yang makin kompleks tersebut pun juga perlu dikembangkan agar makin sensitive dan akurat untuk memotret, menganalisis dan menjelaskan berbagai fenomena tersebut.

Penelitian dilakukan di Kota Pekanbaru dengan populasi dalam penelitian ini adalah dosen perempuan dengan populasi berjumlah 218 orang dan sampel diambil 30 orang atau 14%. Hal ini didasarkan pada pendapat Suharsimi Arikunto (2010), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik aksidental sampling.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan data dianalisa dengan menggunakan teknik kuantitatif dengan alat analisa path analisis menggunakan software WarpPLS.

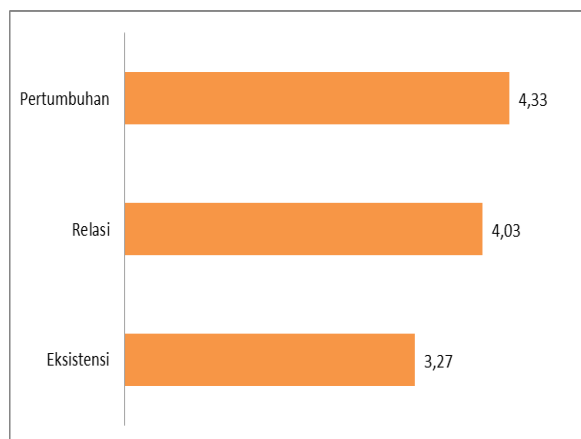
**HASIL**

Berdasarkan hasil survey yang dilaksanakan secara online kepada 30 orang dosen perempuan di kota Pekanbaru diperoleh informasi mengenai variabel penelitian seperti stress kerja, motivasi kerja dan kinerja dosen perempuan. Berikut ini deskripsi variabel penelitian.



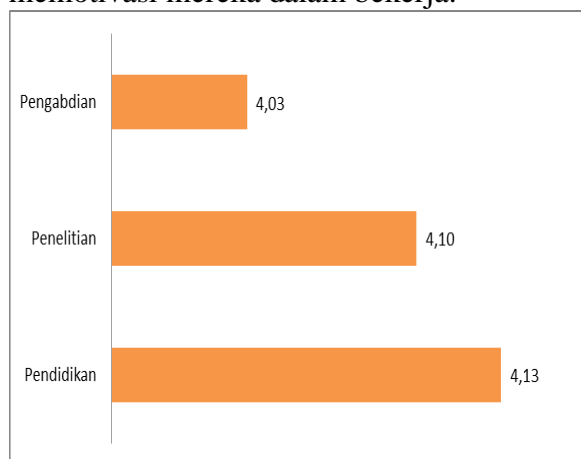
Gambar 1:  
 Stress Kerja Dosen Perempuan

Data tersebut menunjukkan bahwa stress kerja yang dialami dosen perempuan dalam bekerja adalah dalam kategori sedang yakni dengan rata-rata 3,3, dimana dari tiga indikator stress kerja yakni dari sisi pekerjaan, karir dan peran dalam keluarga, dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi adalah pada karir atau dalam hal ini adalah dosen perempuan tidak selalu dapat mengurus kepeangkatan tepat waktu, hal ini lebih disebabkan oleh banyak hal diantaranya adalah kesempatan atau waktu untuk mengurusnya. Kemudian yang paling rendah jawaban responden di sini adalah pada pekerjaan atau juga selalu menghadapi pekerjaan yang menumpuk dan harus dikerjakan pada waktu yang bersamaan. Hal ini menunjukkan adanya cukup stress dosen perempuan dalam bekerja sebagai tenaga pendidik selain disibukkan dengan urusan kampus juga mereka harus mengelola urusan di rumah tangga.



Gambar 2:  
Motivasi Kerja Dosen Perempuan

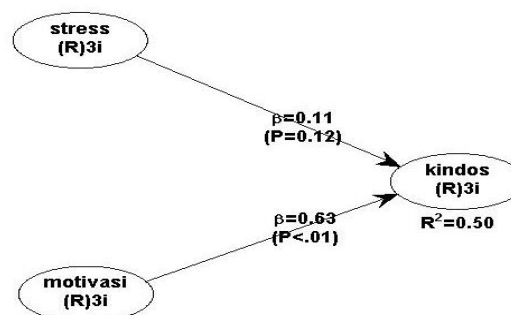
Dari data di atas, dapat diketahui motivasi kerja dosen perempuan dalam bekerja, dimana dari indikator yang digunakan yakni pertumbuhan, relasi dan eksistensi dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden yakni 3,88 artinya bahwa dosen perempuan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja sebagai tenaga pendidik. Dari tiga indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa indikator tertinggi adalah pada pertumbuhan yang artinya bahwa mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri dengan berprofesi sebagai dosen. Sedangkan yang paling rendah adalah pada eksistensi artinya adalah mendapatkan pendapatan yang sesuai dengan berprofesi sebagai dosen. Ini menunjukkan bahwa walaupun mereka pada dasarnya berprofesi sebagai pendidik namun pendapatan yang diperolehnya masih tidak memotivasi mereka dalam bekerja.



Gambar 3:  
Kinerja Dosen Perempuan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa rata-rata skor kinerja dosen perempuan dari tanggapan mereka dengan nilai 4,09 ini menunjukkan bahwa dosen perempuan sudah memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas tri dharma perguruan tingginya. Dari tiga indikator kinerja dosen perempuan yakni pendidikan, penelitian dan pengabdian, dapat diketahui bahwa indikator tertinggi adalah pada melaksanakan pendidikan dan pengajaran artinya selalu melaksanakan pengajaran secara optimal kepada mahasiswa. Sedangkan jawaban terendah adalah pada indikator pengabdian yang artinya masih kurang mengadakan menjalin mitra pengabdian masyarakat secara berkesinambungan.

Selanjutnya analisis jalur yang dilakukan dengan model yang dihasilkan sebagai berikut:



Gambar 4:  
Model Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Perempuan

Dari data tersebut pada gambar 4 menunjukkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan, hal ini dibuktikan dengan nilai sign sebesar 0,12 lebih besar dari alpha 5% atau 0,05. Sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai sign sebesar 0,01 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen perempuan dalam bekerja. Kontribusi kedua variabel tersebut dalam membangun kinerja dosen perempuan yakni sebesar 50%. Sedangkan sisanya adalah variabel

lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa variabel stress kerja dosen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen perempuan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen perempuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja seorang dosen dalam bekerja selama ini masih dinilai rendah dan ini sesungguhnya memberikan gambaran dosen perempuan juga menikmati bekerja sebagai tenaga pendidik. Sebagaimana dijelaskan oleh Karniawati, N. (2013) bahwa fenomena relasi gender dalam bekerja seperti dosen perempuan, menjadikan ranah kerja maskulin dikerjakan oleh perempuan. Gender ini mengacu pada peran-peran yang dikonstruksikan dan dibebankan kepada perempuan dan laki-laki oleh masyarakat. Keberadaan perempuan dalam organisasi yang identik dengan maskulinitas ini membentuk suatu pola hubungan kerja (relasi gender) diantara dosen laki-laki dan dosen perempuan. Relasi gender merupakan hubungan yang terjadi di masyarakat dengan mengacu pada peran dan tanggung jawab perempuan dan laki-laki yang dibedakan antara maskulinitas dan feminitas.

Hal ini menunjukkan bahwa perempuan saat ini lebih perkasa dibandingkan laki-laki dan hal ini juga memberikan penilaian positif dalam perkembangan emansipasi wanita. Kemudian motivasi dosen perempuan berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Hal ini juga dijelaskan Koni, W. (2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Oleh karena hal ini sangat penting untuk diapresiasi oleh pengambil kebijakan untuk selalu memberikan dorongan kepada para dosen agar terus meningkatkan kinerjanya lewat motivasi yang kuat.

## SIMPULAN

Kesimpulannya bahwa variabel stress kerja dosen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen perempuan,

sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen perempuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja seorang dosen dalam bekerja selama ini masih dinilai rendah dan ini sesungguhnya memberikan gambaran dosen perempuan juga menikmati bekerja sebagai tenaga pendidik.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anggriana, T. M., Margawati, T. M., & Wardani, S. Y. (2016). Konflik peran ganda pada dosen perempuan ditinjau dari dukungan sosial keluarga. *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 5(1).
- Ardianingsih, A., & Yunitarini, S. (2015). Etika, Profesi Dosen Dan Perguruan Tinggi: Sebuah Kajian Konseptual. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Ariani, D. (2020). Efek Moderasi Dukungan Sosial Dalam Hubungan Konflik Pekerjaan Keluarga Dengan Stres Kerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Undiksha. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(1), 1-7.
- Arikunto, S. (2010). Metode penelitian. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Gultom, E. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perempuan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Di Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(4), 304-311.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(1).

- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145-165.
- Karniawati, N. (2013). Kinerja Dosen Perempuan: Studi Relasi Gender di Unikom. *JIPSI-Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi UNIKOM*, 1.
- Koni, W. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Iain Sultan Amai Gorontalo. *Al-Buhuts*, 14(01), 53-72.
- Kusuma, A. H. P. (2017). Pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta di kota makassar. *Economics Bosowa*, 3(8), 88-100.
- Pratama, W. A., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46(1), 52-60.
- Purwanto, E. A., & Sulistyasturi, D. R. (2017). Metode penelitian kuantitatif.
- Rosita, S. (2014). Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja dosen wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Manajemen Bisnis*, 2(2).
- Sinambela, L. P. (2017). Profesionalisme dosen dan kualitas pendidikan tinggi. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(4), 579-596.