

**TANTANGAN KINERJA GURU WANITA: MEMBEDAH BEBAN  
KERJA DAN KONFLIK PERAN GANDA****Eka Pariyanti<sup>1\*</sup>**\*Corresponding Author E-Mail: [eka.pariyanti@ecampus.ut.ac.id](mailto:eka.pariyanti@ecampus.ut.ac.id)<sup>1</sup>**Universitas Terbuka**

Jl. Pd. Cabe Raya, Pd. Cabe Udik, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15437

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana beban kerja dan konflik peran ganda memengaruhi kinerja guru wanita yang telah menikah di SMP di Lampung Timur. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara. Penelitian ini dilakukan di SMP di Lampung Timur, dengan 138 responden sebagai sampel dari populasi yang sama. Sampel diambil menggunakan metode non-probabilitas dengan sensus sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linear berganda yang dijalankan melalui perangkat lunak SPSS v23 untuk Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru wanita. (2) Konflik Peran Ganda juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru wanita. (3) Secara bersama-sama, beban kerja dan konflik peran ganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru wanita.

**Keywords: Beban Kerja, Konflik Peran Ganda, Kinerja Guru****ABSTRACT**

*The objective of this study is to examine the impact of workload and dual role conflict on the performance of married female teachers in junior high schools located in East Lampung. Data was gathered through the distribution of questionnaires and conducting interviews. This investigation took place within junior high schools in East Lampung, involving 138 participants selected from the same population. The sampling method employed was non-probability, specifically saturated sampling census. Data analysis was conducted using multiple linear regression via SPSS v23 software for Windows. The findings of the study reveal that: (1) Workload exhibits a statistically significant negative correlation with the performance of female teachers. (2) Similarly, Dual Role Conflict also demonstrates a significant negative association with the performance of female teachers. (3) When considered collectively, both workload and dual role conflict significantly impact the performance of female teachers.*

**Keywords: Workload, Dual Role Conflict, Teacher Performance**

## PENDAHULUAN

Kinerja guru perempuan memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan, tidak hanya sebagai pengajar tetapi juga sebagai peran model yang memengaruhi perkembangan siswa secara keseluruhan (Dina et al., 2022). Guru perempuan sering menjadi teladan bagi siswa dalam mengembangkan nilai-nilai seperti kesabaran, empati, dan kecerdasan emosional (Tsany, & Setiawan, 2019). Selain itu, kehadiran guru perempuan juga memberikan representasi yang kuat tentang kesetaraan gender di ruang pendidikan, menginspirasi siswa, terutama siswi, untuk mengejar impian dan mengatasi stereotip gender (Kurniawan, 2020).

Salah faktor yang berpengaruh pada kinerja adalah beban kerja. Menurut (Monika, 2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Menurut (Rosalina & Fuady, 2021) dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Namun berbeda dengan (Abang et al., 2018) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Artinya terdapat kesenjangan pada hubungan tersebut.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja guru adalah konflik peran ganda, di mana tuntutan sebagai ibu dan istri di rumah bertabrakan dengan tuntutan sebagai pegawai di tempat kerja. Konflik ini terjadi saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan dari kedua peran tersebut namun sulit seimbang (Frone, 2020). Wanita karir sering menghadapi konflik ini, dengan ketrampilan dan pendidikan tinggi sebagai motivasi utama mereka memasuki dunia kerja (Adani & Dudja, 2020). Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana wanita menghadapi peran ganda, faktor yang mendukung dan dampaknya, serta strategi untuk mengatasi hambatan tersebut. Sebagian besar guru wanita tidak dapat sepenuhnya memenuhi peran sebagai istri dan orang tua selama jam kerja (Sinurata & Fransiskaa, 2022). Penelitian Yusuf dan Hasnidar (2019) serta Kuswinarno dan Indirawati (2021) menunjukkan bahwa konflik peran kerja dan keluarga (Work Family Conflict) berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita. Namun, Riyanto & Juanah (2020) menemukan hasil yang berbeda, yaitu konflik peran ganda memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

Selain GAP hasil penelitian, pentingnya dilakukan penelitian ini adalah masih sedikitnya penelitian serupa, berikut gambaranya:



Sumber: Open Knowledge Maps (OKM), 2024

Hasil pemetaan menggunakan aplikasi Open Knowledge Maps (OKM) menunjukkan adanya 15 cluster, di mana Kompetensi guru dan Gaya kepemimpinan menjadi cluster terbesar. Temuan ini menunjukkan kompleksitas penelitian kinerja guru dengan fokus utama pada dua aspek tersebut. Meskipun begitu, masih ada beberapa cluster dengan jumlah item yang lebih kecil, menunjukkan bahwa masih banyak area yang perlu diteliti lebih lanjut terutama beban kerja dan konflik peran ganda.

Berdasarkan gap dan pemetaan yang ada, maka kontribusi penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru serta menyoroti pentingnya perhatian terhadap beban kerja dan konflik peran ganda dalam konteks pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pembuat kebijakan pendidikan, sekolah, dan guru sendiri untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mereka.

## LITERATURE REVIEW

### Pengaruh Beban Kerja dan Kinerja Guru Wanita

Menurut penelitian Rohman & Ichsan (2021), beban kerja merujuk pada rangkaian kegiatan yang harus dikerjakan oleh suatu unit organisasi atau individu dalam periode tertentu. Penugasan beban kerja harus sesuai dengan kemampuan atau kompetensi individu pegawai. Ketidakseimbangan ini dapat mengakibatkan masalah yang mengganggu kinerja pegawai di masa depan. Oleh karena itu, perencanaan beban kerja yang cermat dan pengaturan yang tepat diperlukan untuk mendukung efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut pegawai untuk memberikan energi yang lebih besar dari pada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua pegawai memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakannya (Nanda 2021).

Sementara itu Kinerja menurut Supriadi (2022), dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai yang disesuaikan dengan perencanaan dan target yang ditetapkan selama periode tertentu. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana tanggung jawab yang diemban oleh seorang pegawai telah dilaksanakan dengan baik. Penelitian sebelumnya oleh Elanuari Ni Kadek (2023) dan Rosalina & Fuady (2021) telah menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya temuan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat mengakibatkan berkurangnya efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tanggung jawab, sehingga mempengaruhi hasil yang dicapai oleh seorang pegawai. Dalam konteks ini, perencanaan dan manajemen beban kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan guna memastikan bahwa pegawai dapat bekerja dengan optimal dan mencapai kinerja yang diharapkan. Berdasarkan argumentasi dan referensi yang ada maka dapat dihipotesiskan:

Hipotesis 1 (H1): Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru wanita.

### **Work Family Conflict dan Kinerja Guru Wanita**

Work-Family Conflict pada guru perempuan merujuk pada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang dapat mengganggu kinerja dan kesejahteraan mereka. Ini terjadi ketika wanita mengalami kesulitan dalam membagi waktu dan perhatian antara pekerjaan dan keluarga, menyebabkan stres, ketegangan, dan kelelahan yang memengaruhi kinerja di tempat kerja dan interaksi di rumah (Hermanto & Rustina 2016) Kehadiran tanggung jawab ganda antara mengurus keluarga di rumah dan tugas-tugas kantor bagi para pekerja telah menciptakan situasi konflik peran ganda, yang secara lebih teknis dikenal sebagai 'work-family conflict'. Temuan dari beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Kadek (2023), Tsabitah (2022), Yudhaningsih (2021), serta Kuswinarno dan Indirawati (2021), menunjukkan bahwa konflik tersebut memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai. Kesadaran akan pentingnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional semakin meningkat di kalangan perusahaan. Banyak organisasi mulai mengimplementasikan kebijakan dan program untuk mengurangi dampak negatif dari konflik peran ganda ini. Berdasarkan referensi yang ada dapat hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 2 (H2): Work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru wanita.

### **Beban Kerja, Work Family Conflict dan Kinerja Guru Wanita**

Studi-studi yang menginvestigasi pengaruh work-family conflict dan beban kerja terhadap kinerja guru wanita menyoroti kerumitan yang dihadapi oleh para pendidik dalam menjaga keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kebutuhan keluarga. Konflik work-family, yang mencakup ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, terbukti memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja, sebagaimana disoroti oleh Elanuari Ni Kadek (2023) dan Rosalina & Fuady (2021). Penelitian tersebut menemukan

bahwa peningkatan beban kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja individu. Beban kerja yang tinggi juga dikaitkan dengan peningkatan tingkat stres kerja dan pengurangan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas pendidikan, yang secara langsung mempengaruhi kinerja guru wanita di tempat kerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Ni Kadek (2023), Tsabitah (2022), Yudhaningsih (2021), serta Kuswinarno dan Indirawati (2021), yang juga menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, temuan-temuan ini secara konsisten menyoroti pentingnya memperhatikan baik beban kerja maupun konflik peran ganda dalam konteks meningkatkan kinerja individu di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan perlunya pengembangan strategi dan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi para guru wanita untuk meningkatkan kinerja mereka dalam konteks pendidikan. Berdasarkan referensi yang ada maka dapat dihipotesiskan:

Hipotesis 3 (H3): Beban kerja dan work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru wanita.

### Theoretical Framework

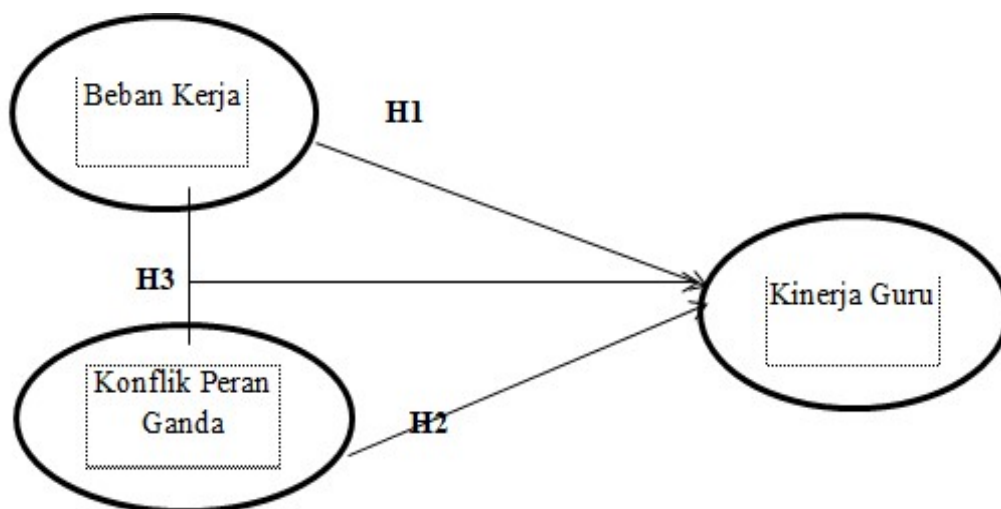


Figure 1. Framework of Thought

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif. Populasi yang menjadi fokus penelitian adalah seluruh guru yang telah berkeluarga dan bekerja di SMP di Kabupaten Lampung Timur. Kabupaten ini terdiri dari 17 SMP, dengan total subjek sebanyak 138 orang. Jumlah responden yang diambil sebagai sampel penelitian juga sebanyak 138 orang, yang dipilih secara representatif dari populasi. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan kuesioner yang terdiri dari 30 pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut terbagi ke dalam tiga variabel utama yang menjadi fokus penelitian, yaitu beban

kerja (bk), konflik peran ganda (kpg), dan kinerja guru (kg). Tiap variabel memiliki jumlah item pertanyaan yang berbeda, yakni beban kerja sebanyak 10 item pertanyaan, konflik peran ganda sebanyak 9 item pertanyaan, dan kinerja guru sebanyak 11 item pertanyaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi hubungan antara beberapa variabel independen (dalam hal ini, beban kerja dan konflik peran ganda) terhadap variabel dependen (kinerja guru), serta untuk mengidentifikasi seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, peneliti dapat memahami secara lebih mendalam bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan berpengaruh terhadap kinerja guru dalam konteks yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap pertama uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan yang terakhir uji hipotesis. Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas:

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	indikator	r hitung > r table(0,3202)	Reliability (Cronbach's Alpha) test
Beban Kerja (bk)	bk1	0,731	0,862 > 0,6
	bk2	0,758	
	bk3	0,765	
	bk4	0,821	
	bk5	0,712	
	bk6	0,758	
	bk7	0,834	
	bk8	0,786	
	bk9	0,702	
	bk10	0,802	
Konflik Peran Ganda (kpg)	kpg2	0,710	0,807 > 0,6
	kpg3	0,776	
	kpg4	0,782	
	kpg5	0,716	
	kpg6	0,762	
	kpg7	0,724	
	kpg8	0,672	
	kpg9	0,724	
	kpg10	0,784	
Kinerja Guru(kg)	kg1	0,784	0,901 > 0,6
	kg2	0,727	
	kg3	0,776	
	kg4	0,734	
	kg5	0,742	

Variabel	indikator	r hitung > r table(0,3202)	Reliability (Cronbach's Alpha)	test
	Kg6	0,716		
	Kg7	0,801		
	Kg8	0,668		
	Kg9	0,762		
	Kg10	0,825		
	Kg11	0,764		

Dari hasil uji, setiap pertanyaan menunjukkan nilai r yang lebih besar dari nilai r tabel (0,3202) dan memiliki nilai positif, menunjukkan bahwa keseluruhan item butir pertanyaan tersebut valid. Hasil uji reliabilitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa Cronbach's alpha untuk masing-masing variabel adalah bk = 0,862, kpg = 0,807, dan kg = 0,901. Dengan nilai-nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki Cronbach's alpha yang melebihi ambang batas 0,6, yang menandakan tingkat reliabilitas yang memadai. Dengan demikian, variabel Beban Kerja, Konflik Peran Ganda, dan Kinerja Guru dapat dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang dapat diandalkan.

Selanjutnya, Ketika memeriksa kenormalan data, seringkali hasil dari analisis grafik tidak konsisten dengan uji statistik. Meskipun grafik menunjukkan distribusi normal, uji statistik dapat menunjukkan sebaliknya. Oleh karena itu, digunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi (2-tailed). Jika nilai signifikansi (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka data residual dianggap berdistribusi normal ( $\text{sig} > 0,05$ ); jika lebih kecil dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal ( $\text{sig} < 0,05$ ). Selain itu, dilakukan uji Variance Inflation Factor (VIF) untuk mengecek multikolinearitas. VIF kurang dari 10 dan toleransi kurang dari 0,1 menunjukkan bebas dari masalah multikolinearitas. Namun, VIF untuk Variabel Beban Kerja dan Variabel Konflik Peran Ganda adalah 1,12, dan nilai toleransinya adalah 0,858, melebihi ambang batas. Ini menandakan tidak adanya masalah multikolinearitas dalam penelitian ini. Selain itu, Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa observasi tersebar merata di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Hasil Uji Hipotesis

Tahap setelah pengujian validitas dan reliabilitas, selanjutnya adalah pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan rumus regresi, dengan alat analisis SPSS:

Table 2. hasil uji hipotesis

<i>Variables</i>	B	P Value	<i>Conclusion</i>
Beban Kerja (bk) ->Kinerja guru (kg)	-.532	0.000	<i>accepted</i>
Konflik Peran Ganda (kpg) -> Kinerja guru (kg)	-.492	0.000	<i>accepted</i>

Beban Kerja dan Konflik Peran Fh (57.723)		
Ganda,-> Kinerja Guru(kg)	0,000	<i>accepted</i>

*Sumber data: output SPSS yang diolah (2024)*

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan pengujian dengan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f) dari masing-masing variabel:

- 1) Beban Kerja (bk) terhadap Kinerja Guru (kg):  
Koefisien regresi (B) adalah -0.532, yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara beban kerja dan kinerja guru. Nilai p (P Value) adalah 0.000, yang menunjukkan signifikansi statistik. Kesimpulan: Hubungan antara beban kerja dan kinerja guru diterima.
- 2) Konflik Peran Ganda (kpg) terhadap Kinerja Guru (kg):  
Koefisien regresi (B) adalah -0.492, menunjukkan adanya hubungan negatif antara konflik peran ganda dan kinerja guru. Nilai p (P Value) adalah 0.000, menunjukkan signifikansi statistik. Kesimpulan: Hubungan antara konflik peran ganda dan kinerja guru diterima.
- 3) Interaksi antara Beban Kerja dan Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Guru: Nilai F adalah 57.723, dengan nilai p (P Value) 0,000, menunjukkan signifikansi statistik. Kesimpulan: Interaksi antara beban kerja dan konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dengan demikian, dari analisis ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja, konflik peran ganda, dan interaksi antara keduanya secara signifikan mempengaruhi kinerja guru.

### **Pembahasan Penelitian**

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat dijelaskan pengaruh beban kerja, work family conflict terhadap kinerja guru wanita pada SMP di Lampung Timur sebagai berikut:

#### **Beban Kerja dan Kinerja Guru Wanita**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru wanita di sekolah SMP di Lampung Timur. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti Elanuari Ni Kadek (2023), Hanafi dan Ahmad (2016), Artadi & Furqon (2016), dan Rosalina & Fuady (2021). Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja memberikan dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara umum. Seseorang yang memiliki tugas berlebihan diyakini dan dirasakan sebagai beban, yang lambat laun akan mengalami kelelahan, baik secara fisik maupun mental. Kelelahan ini kemudian dapat menyebabkan penurunan kinerja secara bertahap. Dengan demikian, temuan ini menggarisbawahi pentingnya manajemen beban kerja yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para guru, terutama di lingkungan sekolah. Upaya untuk mengurangi beban kerja yang tidak proporsional dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan

tenaga pendidik, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada mutu pendidikan yang diselenggarakan.

### **Konflik Peran Ganda dan Kinerja Guru Wanita**

Hasil penelitian yang dilakukan pada guru wanita di sekolah SMP Lampung Timur menunjukkan bahwa Konflik Peran Ganda memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja mereka. Konflik peran ganda adalah suatu bentuk konflik yang timbul ketika individu harus menjalankan dua peran sekaligus, yakni sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Fenomena ini mempengaruhi kinerja guru wanita secara negatif dan signifikan. Ketika seseorang berada dalam posisi yang memerlukan pelaksanaan dua peran sekaligus, yaitu sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga, hal tersebut menuntut penggunaan energi yang lebih besar dan dapat menyebabkan kelelahan kerja. Menjaga keseimbangan antara waktu, tenaga, dan pikiran menjadi hal yang sangat penting dalam menghadapi konflik peran ganda seperti yang diungkapkan oleh Putrid dan Mulyana (2019:2). Individu yang tidak mampu mengatasi konflik peran ganda dengan baik akan mengalami dampak negatif, baik bagi diri mereka sendiri, keluarga, maupun lingkungan sekitar. Oleh karena itu, penanganan konflik peran ganda menjadi kunci penting dalam upaya meningkatkan kinerja dan kesejahteraan guru wanita di sekolah, serta menjaga keseimbangan antara peran profesional dan peran sebagai anggota keluarga.

### **Beban Kerja, Konflik Peran Ganda dan Kinerja Guru Wanita**

Penelitian ini menyoroti beban kerja dan konflik peran ganda pada guru wanita di Lampung Timur menggambarkan tantangan yang signifikan dalam menjaga keseimbangan antara tugas profesional dan peran keluarga. Ahli seperti Elanuari Ni Kadek (2023) dan peneliti Rosalina & Fuady (2021) telah menggarisbawahi bahwa beban kerja yang meningkat dapat mengarah pada penurunan kinerja individu. Mereka menyoroti bahwa konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga juga memiliki dampak negatif yang signifikan pada kinerja, yang juga diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya.

Dalam konteks guru wanita di Lampung Timur, beban kerja tinggi seringkali dikaitkan dengan jumlah siswa yang besar, keterbatasan sumber daya, serta tuntutan administratif yang kompleks. Hal ini dapat meningkatkan tingkat stres dan mengurangi efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Penelitian oleh Tsabitah (2022), Yudhaningsih (2021), serta Kuswinarno dan Indirawati (2021) juga menegaskan bahwa konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga memiliki dampak negatif yang signifikan pada kinerja guru wanita. Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang beban kerja dan konflik peran ganda yang dihadapi oleh guru wanita di Lampung Timur penting untuk merancang strategi yang sesuai guna mendukung kesejahteraan mereka. Langkah-langkah seperti pengurangan beban kerja yang tidak perlu, penyediaan dukungan psikologis, dan promosi kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga dapat membantu memastikan bahwa guru wanita tersebut dapat memberikan kontribusi maksimal dalam dunia pendidikan tanpa harus mengorbankan kesejahteraan pribadi mereka.

## KESIMPULAN

Beban kerja (bk) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja guru (kg), seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan guru, semakin rendah kinerjanya. Konflik peran ganda (kpg) juga memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja guru (kg), sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang sama-sama kurang dari alpha (0,05). Ini menandakan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami guru, semakin rendah pula kinerjanya. Hasil uji f menunjukkan bahwa secara bersama-sama, baik beban kerja maupun konflik peran ganda memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini diperkuat oleh nilai F hitung yang jauh lebih besar dari nilai F tabel. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa baik beban kerja maupun konflik peran ganda memiliki dampak negatif secara signifikan terhadap kinerja guru wanita di SMP di Lampung Timur. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk mengelola beban kerja dan mengurangi konflik peran ganda agar dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut. Hasil penelitian ini memiliki implikasi yang signifikan. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat teori-teori yang menyatakan bahwa beban kerja dan konflik peran ganda secara negatif memengaruhi kinerja guru. Praktisnya, temuan ini memberikan dasar bagi manajemen sekolah dalam merancang kebijakan yang mendukung pengelolaan beban kerja dan konflik peran ganda guru. Langkah-langkah seperti redistribusi tugas dan pelatihan manajemen waktu dapat membantu meningkatkan kesejahteraan guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## REFERENSI

- Ananda, R., Gusliana, R., & Hr, S. J. (2023). Analisis Kebijakan Pendidikan Terkait Strategi Peningkatan Kinerja Guru Beserta Faktor Yang Mempengaruhinya. *Modeling: Jurnal Program Studi Pgmi*, 10(2), 383-392.
- Aprilia, R. P., & Qatrunnada, R. Z. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Regulasi Emosi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Pt. Bengawantex (*Doctoral Dissertation*, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Cahyaningrum, W., Shalahuddin, S., Agustina, L., Karunia, E., & Simbolon, A. S. (2022). Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja: Pengaruh Kinerja Dosen Wanita Ubt Di Masa Pandemi Covid-19. *Akuntabel*, 19(1), 166-175.
- Dasar Negeri. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 5(1), 15-21.
- Dina, A., Yohanda, D., Fitri, J., umnia Hakiki, M., & Sukatin, S. (2022). Teori Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 3(1), 149-158.
- Elanuari, N. K. (2023). Pengaruh *Work Family Conflict*, Beban Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sas Productions Canggung (*Doctoral Dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Fadhila, R. (2023). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Wanita Pt Samwon Busana Indonesia (*Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

- Fitriyani, N. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Iklim Organisasi, Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Pegawai Perempuan Pns Di Dinas Kabupaten Ciamis) (*Doctoral Dissertation*, Universitas Siliwangi).
- Fuada, N. C. (2023). Konflik Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu (*Doctoral Dissertation*, Stie Bpd Bank Jateng).
- Ganda, P. Pengaruh Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru Sd Swasta Di Kota Palembang.
- Handariani, N. L. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 8 Singaraja (*Doctoral Dissertation*, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Hasanah, S. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Perempuan: Penelitian Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kecamatan Cibiru (*Doctoral Dissertation*, Uin Sunan Gunung Djati Bandung).
- Herwanto, H., & Ruatina, D. (2016). Work-Family Conflict Dan Kinerja Guru Wanita Sekolah
- Idris, F., Hasyim, A. W., & Alhadar, F. M. (2023). Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Bank Bri Cabang Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 138-148.
- Kadaryat, R. P. (2020). Pencapaian Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Jam Kerja Shift (Studi Pada Karyawan Puskesmas Cireunghas, Sukabumi) (*Doctoral Dissertation*, Universitas Komputer Indonesia).
- Khamdiniyanti, N. 2019. Hubungan Konflik Peran Ganda dan Tipe Kepribadian Disc Terhadap Sindrom Kelelahan (*Burnout*). *Jurnal Psikoborneo*. 7(1):76-92
- Kirana, S. A. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dalim Fideta Kornesia Kabupaten Pematang Siantar (*Doctoral Dissertation*, Universitas Muhammadiyah Purwokerto)
- Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah. *Equalita: Jurnal Studi Gender dan Anak*, 2(1), 32-47.
- Kusmayati, D., Syukri, S., & Rais, M. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Smk Negeri Di Kabupaten Mempawah. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 4543-4557.
- Marginingsih, R., & Rizah, S. N. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Monysaga Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 4(1), 61-75.
- Martha, L., & Prahasta, G. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(1), 40-51.
- Memah, N. D., Lengkong, V. P., & Walangitan, M. D. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Konflik Interpersonal Terhadap *Task Performance* Tenaga Kesehatan Di

Puskesmas Molompar. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 239-248.

- Metaliawan, V. (2022). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran Kota Palembang (*Doctoral Dissertation*, Universitas Katolik Musi Charitas).
- Muliati, M., Sudirman, S., & Fahrudin, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Narmada. Jpap (*Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*), 4(2).
- Musa, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Guru Di Sman 12 Enrekang. *Educatioanl Journal: General And Specific Research*, 2(2), 249-261.
- Nindy Alfieda, N. (2021). Pengaruh *Work-Family Conflict*, *Technostress*, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Wanita Di Smk Pgr 1 Ponorogo (*Doctoral Dissertation*, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Payana, I. K. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Denpasar Selatan (*Doctoral Dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Permana, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Pramuniaga Mannaku Assesoris Tasikmalaya) (*Doctoral Dissertation*, Universitas Siliwangi).
- Prasetyo, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Yapiss Ash-Shidiqiyah (*Doctoral Dissertation*, Universitas Islam" 45" Bekasi).
- Pratama, W. C. T., Fatkhurrokhman, T., & Bagus, W. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Universitas Muhammadiyah Gombong. Nusantra: *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(2), 955-961.
- Putri, N. K. D. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Tangkil Express Di Legian-Badung (*Doctoral Dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Putri, S., & Edwarman, E. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Paud Kabupaten Seluma. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 971-982.
- Rahmawati, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Kemangkon Kabupaten Purbalingga (*Doctoral Dissertation*, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Rohmawati, O., Poniayah, P., & Adiyono, A. (2023). *Implementasi Supervisi Pendidikan* Sebagai Sarana Peningkatan Kinerja Guru Dalam Kegiatan Belajar Mengajar. *Jurnal Pendidikan Dan Keguruan*, 1(3), 108-119.
- Sari, M. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Transformasi Energi Asia (*Doctoral Dissertation*, Universitas Nasional).

- Savitri, D. N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Analisis Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri Cibungbulang (*Doctoral Dissertation*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Siswanto, S. (2023). Analisis Pelatihan, Beban Kerja, Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Kajian Penelitian Pendidikan Dan Kebudayaan*, 1(4), 01-19.
- Triatmanto, B., & Wahyuni, N. (2023). Konflik Peran Ganda Perempuan Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Pada Karyawan Bank. *Iqtishoduna Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 19(1), 53-70.
- Tsabitah, S. Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita.
- Tsany, A. S., & Setiawan, A. C, 2019. Efektivitas Gaya Kepemimpinan “Women Leadership” Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.
- Wahyudin, D. (2020). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 135-148.
- Yosiana, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Burnout Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kabupaten Jembrana (*Doctoral dissertation*, Universitas Pendidikan Ganesha).