

EFEK MODERASI SEMANGAT KERJA ANTARA PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KINERJA DOSEN WANITA

Dessy Balik

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia Maluku
dessybalik77@gmail.com

Abstract: *This study aims to test and analyze empirically the influence of work-family conflict on the performance of female lecturers at the Christian University of Maluku in Maluku with the lecturer working spirit as a moderating variable. This research is an explanatory research study (explanatory), the type of investigation in the research is a correlational study, a quantitative research approach, the research model is a survey research. The sampling method uses nonprobability methods, sampling using purposive sampling technique. Determination of the sample is based on judgment (judgment sampling), with criteria namely, (1) permanent lecturer at the Indonesian Christian University of Maluku, (2) lecturer is active in carrying out the tasks of Tri Dharma and 3) Female lecturer at the Christian University of Maluku Maluku who married. The number of samples analyzed in this study were 40 people. Data analysis uses inferential statistical tools, namely moderation regression analysis. The research proves that work-family conflicts include (1) time-based conflicts. (2) conflicts based on pressure (3) conflicts based on behavior affect lecturers' performance as measured in educational and teaching tasks, research, community service. The results of the study prove the enthusiasm of the lecturers indicated in terms of enthusiasm, diligence in working, strength to fight frustration, enthusiasm in groups and work responsibilities are moderating variables proven to weaken the negative influence of work-family conflict on the performance of female lecturers at the Indonesia Christian University of Maluku.*

Keywords: *work-family conflict, lecturer work spirit, lecturer performance.*

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, informasi, peningkatan dinamika aspek sosial, budaya serta dinamisasi kondisi ekonomi global mendorong peran perguruan tinggi semakin kompleks dalam tugas serta fungsinya guna mengembangkan kemampuan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa dan negara. Tantangan bagi perguruan tinggi tidak hanya mutlak pada upaya mempersiapkan

selanjutnya menghasilkan lulusan dengan variasi *skill*, namun aspek yang tak kalah penting adalah pengelolaan sumber daya manusia khususnya tenaga dosen. Dosen adalah salah satu fondasi sumberdaya penting dalam perguruan tinggi memegang peranan strategis bagi pendidikan tinggi dalam menghadapi berbagai tantangan, kondisi tersebut menjustifikasi tuntutan perubahan, penyesuaian, peningkatan kompetensi secara berkelanjutan dan konsistensi peningkatan kinerja dosen yang lebih maksimal. Konsekuensi tuntutan tersebut relatif menyebabkan variasi dan beban kerja dosen relatif kompleks.

Dosen sebagai pendidik dengan tugas dan fungsinya selalu berupaya untuk terus bekerja serta berkinerja maksimal sebagai tenaga pendidik, peneliti dalam pengabdian kepada masyarakat atau lebih tepat dalam tri dharma Perguruan Tinggi walaupun dihadapkan pada banyak kelemahan dan tantangan maupun dinamisasi lingkungan kerja. Kajian-kajian empiris membuktikan ragam bukti empiris tentang determinan kinerja dosen antara lain, Pramudyo (2010) membuktikan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh, faktor motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja kondusif dalam mendukung aktivitas kerja dosen. Hasil kajian Sari (2015) mengungkapkan lingkungan kerja dan senioritas mempengaruhi kinerja dosen, Rahayu (2015) membuktikan bahwa, masa kerja dan kepuasan kerja merupakan determinan kinerja dosen. Mangkunegara (2020) menjelaskan kinerja dosen dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dan kepemimpinan rektor. Hasil-hasil penelitian tersebut mengungkapkan dan menjelaskan beragam keterkaitan aspek sumberdaya manusia dan organisasi sebagai determinan kinerja dosen.

Kinerja individu dosen merupakan pencapaian unjuk kerja dengan determinan yang relatif kompleks, dosen memiliki *job standard* dan *job criteria*, dinamika kerja yang relatif kompleks, kondisi tersebut cenderung berbeda dengan aktivitas kerja profesi lain, sehingga detrmnin serta penilaian kinerja relatif berbeda. Tentama *et al* (2019) mengungkapkan dosen dihadapkan pada kompleksitas tugas, baik bidang akademik, non akademik, maupun administrasi. Tugas dosen sebagai pendidik merupakan tugas multi kompetensi dan *job standard* yang relatif tinggi, terutama dalam era ilmu pengetahuan, teknologi, informasi atau memasuki era revolusi industri 4.0, yang merupakan tugas berbasis adaptasi dengan perkembangan cepat ilmu pengetahuan, kemajuan teknologi atau adaptasi dengan *digital native*, sehingga beragam aspek cenderung menentukan kinerja individu dosen.

Fakta dosen adalah individu yang tidak bisa dilepas pisah dari tanggung jawab dan kodrat sebagai manusia, terutama dosen wanita, sehingga aspek-aspek kepribadian dipandang memiliki keterkaitan dengan aktivitas kerja maupun pengukuran kinerja. Secara khusus dosen wanita selain sebagai Ibu/istri dengan kodratnya, dilain sisi tetap dituntut untuk bekerja secara profesional dan disiplin, sehingga tugas Tri Dharma yang

dibebankan kepada mereka harus terselesaikan dengan baik dan maksimal. Pekerjaan dan keluarga merupakan 2 (dua) tanggung jawab penting bagi dosen wanita Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM). Dosen wanita UKIM yang telah berkeluarga selain sebagai ibu/istri, dilain sisi berprofesi sebagai dosen dengan komplektifitas kerja saat ini yang menuntut individu dosen senantiasa meningkatkan kapasitas dan kapabilitas. Jadwal mengajar yang padat, kegiatan penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat yang menyita waktu, dapat berdampak negatif terhadap keluarga, kondisi ini berpotensi muncul konflik antara tanggung jawab peran pada pekerjaan dan kehidupan keluarga (*work family conflict*).

Michel *et al* (2011) menjelaskan peran kerja (stresor pekerjaan, konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran) dan dukungan sosial kerja (dukungan organisasi, dukungan pengawas, dukungan rekan kerja) merupakan determinan *Work family conflict*. Pandangan umum tentang *work family conflict* relatif sebagai hambatan bagi seorang dosen terlebih dosen wanita, argument ini didasarkan pemahaman umum di Indonesia bahwa wanita memiliki tanggungjawab yang lebih besar terhadap keluarga dibandingkan kehidupan di luar rumah (pekerjaan). Kajian Coronel *et al* (2010) relevan pandangan tersebut dengan menjelaskan bahwa *work family conflict* sebagai penghambat pengembangan karir wanita. Konflik ini timbul apabila seorang wanita harus menjalankan multi peran sebagai istri, orang tua dan sebagai pekerja. Multiperan ini muncul ketika ada tekanan secara bersama sama antara beberapa peran tersebut (Grandey *et al.*, 2005). Konflik peran ganda rentan dialami oleh pekerja wanita (Allard *et al.*, 2011). *Work family conflict* dialami oleh dosen wanita, hal ini didasarkan bahwa wanita memiliki tanggung jawab lebih besar untuk mengurus keluarga, dibanding pria, wanita dituntut untuk mengalokasikan sebagian besar waktu mereka untuk keluarga (Laksmi & Hadi, 2012). Hasil kajian Imelda & Rosa (2015); Herwanto & Rustina (2016) dan Veliana & Mogi, (2016) mengungkapkan bukti empiris bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Namun hasil kajian Widyaningrum *dkk* (2013), bahwa konflik antara pekerjaan dengan keluarga berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan konflik antara keluarga dengan pekerjaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Konsistensi kinerja maksimal saat ini menjadi kewajiban bagi dosen. Namun fakta kondisi beban kerja yang relatif tinggi, sumberdaya yang variatif terutama dalam hal daya dukung fasilitas atau sarana prasarana yang beragam pada tiap unit institusi cenderung menjustifikasi bahwa pencapaian kinerja dosen relatif kompleks. Dosen dosen wanita UKIM selain melaksanakan Tri Dharma sebagai tugas pokok, dosen juga melakukan berbagai tugas tambahan misalnya, kegiatan ilmiah, konsisten dalam pencapaian publikasi terindeks (misalnya, publikasi ilmiah terindeks Sistem Indeksasi dan Sitasi Indonesia maupun internasional), terlibat dalam asosiasi, atau gugus tugas,

maupun tugas struktural institusi. Fakta tingginya kuantitas beban kerja dosen wanita UKIM berpotensi menyebabkan potensi konflik antara pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi, hal tersebut diasumsikan berdampak pada kecenderungan penurunan kinerja. Namun fakta kinerja dosen wanita UKIM berdasarkan laporan Beban Kerja Dosen satu Tahun Akademik terakhir, memenuhi syarat PP No 37 Tahun 2009. Hal tersebut menjelaskan pelaksanaan tugas Tri Dharma maupun tugas tambahan dilaksanakan oleh dosen wanita UKIM dengan baik, fakta ini menggambarkan kinerja dosen wanita UKIM tergolong baik. Kinerja dosen merupakan akumulasi asesmen aktivitas kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor external maupun faktor internal individu dosen. Kinerja dosen dapat dipandang sebagai hasil yang dicapai dari akumulasi implementasi aktivitas dan perilaku kerja individu maupun kelompok.

Dalam konteks pencapaian kinerja, perilaku, karakter kerja tiap individu dosen wanita UKIM relatif beragam. Perilaku, karakter kerja tiap individu dosen tergambar dari kemampuan individu atau sekelompok dosen untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama yang merupakan gambaran semangat kerja. Secara konseptual semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan (Handayani, 2015). Semangat kerja digambarkan sebagai suasana kerja di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan, perilaku giat dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong produktivitas individu atau kelompok (Tupamahu & Pinoa, 2019). Semangat kerja dosen wanita UKIM merupakan aktualisasi sikap positif terhadap tugas dan tanggungjawab maupun dalam pencapaian tujuan organisasi terutama dalam konteks respon positif terhadap beban dan tantangan kerja. Karyawan/pegawai yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan dalam kewajiban (Endang *et al.*, 2016).

Penelitian-penelitian terdahulu menjelaskan bukti beragam keterkaitan *work-family conflict* dan semangat kerja terhadap kinerja. Penelitian Nur (2013); (Imelda & Rosa, 2015); (Ariani, 2017) dan Afrilia (2018) menjelaskan bukti empiris pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap kinerja. Dalam konteks aktivitas dosen Shofa & Kristiana (2015) mengungkapkan hubungan negatif antara kecerdasan emosi dengan konflik peran ganda. Hasil kajian empiris Rosita (2012) menjelaskan konflik peran ganda tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja dosen. Kajian empiris menjelaskan bukti keterkaitan *work-family conflict* dengan kinerja. Aktivitas organisasi merupakan aktivitas dinamis sehingga berbagai aspek mempengaruhi atau memiliki keterkaitan dengan perilaku organisasi. Dalam konteks pelaksanaan tugas, perilaku dosen tidak dapat dipisahkan dari profesionalisme mendasari semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan hal tersebut dipandang sebagai aspek positif yang memiliki keterkaitan dengan kinerja. Hasil penelitian Handayani, (2015); Pratama & Wardani, (2018) dan Nasution

(2019) mendasari argument tersebut dengan membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai.

Secara empiris keterkaitan *work-family conflict* dan semangat kerja secara parsial terbukti memiliki arah pengaruh yang berbeda terhadap kinerja. Namun organisasi dipandang sebagai sisitim terbuka sehingga *work-family conflict* cenderung dipandang sebagai hal alamiah atau kodrat bagi individu dosen wanita dan semangat kerja sebagai manifestasi profesionalisme dosen saling berinteraksi dalam konteks perilaku organisasi. Investigasi pada penelitian-penelitian terdahulu tidak melakukan uji variabel *work-family conflict* dan semangat kerja sebagai model determinan kinerja dosen komprehensif yang mempertimbangkan arah pengaruh variabel dalam model konseptual analisis moderasi. Pengujian keterkaitan *work-family conflict*, semangat kerja dan kinerja dosen dianggap penting bagi efektivitas perilaku organisasi dalam merespon tuntutan peningkatan mutu perguruan tinggi. Penelitian ini dikembangkan guna menguji keterkaitan secara empiris pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja dosen dengan semangat kerja dosen sebagai variabel moderasi. Penelitian ini diarahkan sebagai pembuktian guna menguatkan konsensus ilmiah terhadap interaksi *work family conflict*, semangat kerja dosen dan kinerja dosen, terutama kinerja dosen wanita Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM). Tujuan penelitian ini adalah untuk, 1) menguji pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja dosen wanita Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM), dan 2) menentukan peran moderasi semangat kerja antara pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja dosen wanita Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM).

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Work-Family Conflict

Work family conflict didefinisikan sebagai terjadinya konflik antar peran yang timbul akibat tidak kompatibel/tidak selarasnya urusan pekerjaan dengan rumah tangga (Apperson et al., 2002). Konflik muncul akibat interaksi dua hal yaitu pekerjaan dan keluarga, *Work-Family Conflict* (WFC) adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Sehingga dapat dikatakan bahwa *work family conflict* terjadi manakala partisipasi dalam peran di keluarga dan di dunia kerja tidak kompitibel.

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan peran pekerjaan dan keluarga saling tidak selaras satu sama lain dalam beberapa hal, dimana partisipasi dalam salah satu peranan tersebut menjadi lebih sulit dikarenakan tuntutan untuk berpartisipasi dalam peranan

yang lain. Greenberg et al (2010) mengidentifikasikan tiga tipe utama mengenai *work-family conflict*, yaitu konflik berdasarkan waktu (*time-based conflict*) terjadi karena waktu yang digunakan dalam satu peran tidak dapat digunakan untuk peran yang lain, konflik berdasarkan ketegangan (*strain-based conflict*) terjadi karena tuntutan terhadap waktu dan tenaga terlalu besar untuk melakukan perannya secara memadai sehingga berakibat kepada kualitas hidup secara keseluruhan, dan konflik berdasarkan perilaku (*behavior-based conflict*) muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lain.

Pada dasarnya *work-family conflict* dapat terjadi baik pada pria maupun wanita. namun intensitas terjadi *work family conflict* pada wanita lebih besar dibandingkan pria (Apperson et al., 2002). Secara umum penyebab timbulnya konflik pada wanita bekerja dapat berasal baik dari lingkungan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini sesuai pendapat Raymo & Sweeney (2006) yang mengklasifikasikan penyebab konflik menjadi dua. Pertama, bersumber dari pekerjaan yaitu jam kerja yang terlalu panjang, jadwal kerja yang kurang fleksibel, dan karakteristik pekerjaan yang cenderung menekan, baik fisik maupun psikis. Penyebab kedua berasal dari keluarga yaitu masih ada anak kecil yang harus diurus, kesehatan pasangan yang buruk, padatnya pekerjaan rumah tangga dan komunikasi yang buruk. Hasil kajian Yavas et al (2008) dan Liu et al (2013) membuktikan bahwa *work family conflict* berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan. Herwanto & Rustina (2016) menjelaskan terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *work-family conflict* terhadap kinerja. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu maka, hipotesis 1 dirumuskan sebagai berikut : *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen wanita Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM).

Semangat Kerja Dosen

Pada umumnya organisasi mengharapkan semangat kerja anggota yang tinggi. Hal ini disebabkan karena dengan semangat kerja yang tinggi maka dengan sendirinya prestasi kerja dapat ditingkatkan demi kepentingan organisasi. Abizar (1998:204) dalam Tupamahu & Pinoa (2019) menjelaskan bahwa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan harus didasarkan pada semangat kerja. Semangat kerja dapat dianggap sebagai faktor yang dapat menggerakkan hati seseorang untuk berusaha menyelesaikan pekerjaan yang dilaksanakannya. Semangat kerja sangat diperlukan dalam menyelesaikan segala bentuk tugas pekerjaan yang diberikan demi mencapai hasil yang optimal sesuai apa yang diinginkan bersama. Semangat kerja adalah ekspresi melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik (Winardi, 2004).

Semangat kerja merupakan gambaran efek fisiologis, pengaruh positif, keyakinan bahwa pekerjaan seseorang memberikan kontribusi, rasa koneksi dengan orang lain dan tujuan bersama, rasa koneksi dengan sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri, dan rasa kesempurnaan (Kinjerski & Skrypnek, 2004). Nitisemito (2001) menjelaskan indikator turunya semangat kerja : 1. Tingkat produktifitas, 2. Tingkat absensi yang tinggi, 3. Tingkat perpindahan tenaga kerja (LTO) yang tinggi, 4. Kegelisahan dimana-mana. Wursanto (1992:170) dalam Tupamahu & Pinoa (2019) menjelaskan bahwa orang yang memiliki semangat kerja yang tinggi didalam dirinya maka akan terdapat ciri-ciri sebagai berikut : (1) Berinisiatif dan kreatif, (2) Bekerja semata-mata tidak untuk mendapatkan kekuasaan atau uang, (3) Memiliki disiplin yang tinggi dan (4) Mempunyai tanggung jawab yang besar.

Semangat kerja menurut Bentley dan Rempel dalam Majorsy (2007) adalah ketertarikan profesional dan antusiasme yang ditunjukkan seseorang yang mengarah pada prestasi individual serta tujuan kelompok dalam situasi kerja yang ada. Semangat kerja, dijelaskan Murdani (2012) dalam Pratama & Wardani (2018), adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Semangat kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik (Usman, 2011).

Semangat kerja merupakan gambaran sikap atau perilaku kerja professional, semangat kerja digambarkan sebagai suasana kerja di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan, perilaku giat dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong produktivitas individu atau kelompok (Tupamahu & Pinoa, 2019). Semangat kerja merupakan aktualisasi sikap positif terhadap tugas dan tanggungjawab maupun dalam pencapaian tujuan organisasi terutama dalam konteks respon positif terhadap beban dan tantangan kerja. Karyawan/pegawai yang memiliki semangat kerja yang baik akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan dalam kewajiban (Endang *et al.*, 2016). Maier (1995) dalam Majorsy (2007) menjelaskan empat indikator semangat kerja, yaitu kegairahan atau antusiasme, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustrasi serta semangat berkelompok. Hasil penelitian Syahropi (2016) dan Pratama & Wardani (2018) membuktikan bahwa semangat kerja merupakan determinan kinerja . Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu maka, hipotesis 2 dirumuskan sebagai berikut : Semangat kerja dosen berperan sebagai moderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja dosen wanita Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM).

Kinerja Dosen

Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan semangat kerja anggota organisasi yang tinggi. Hal ini disebabkan karena dengan semangat kerja yang tinggi maka dengan sendirinya prestasi kerja dapat ditingkatkan demi kepentingan organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Standar kinerja seseorang yang dilihat *kuantitas output*, *kualitas output*, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Kammeyer-Mueller, 2015).

Winardi (2004) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dimana kesemuanya tersebut bisa didapat dari pelatihan. Faktor ekstrinsik meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji. Bernadin (1993) dalam Tupamahu & Pinoa (2019), menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektifitas, 5) Kemandirian, 6) Komitmen. Menurut Hamid *et al* (2019), penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil. Fokusnya adalah mengetahui seberapa produktif karyawan dan apakah bisa bekerja sama dengan orang lain atau tidak. Ukuran keberhasilan kerja atau kinerja individu menurut Bangun (2012:235) dalam Tupamahu & Pinoa (2019) didasarkan pada kinerja berdasarkan kriteria, sifat, perilaku dan hasil.

Dalam konteks manajemen institusi pendidikan tinggi, kinerja dipandang sebagai, output. Kinerja dosen merupakan capaian hasil dari segenap potensi dosen dengan mendayagunakan sumber daya yang dimilikinya dihubungkan dengan waktu, kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugasnya menjalankan tri dharma perguruan tinggi (Purwanti *et al.*, 2019). Secara khusus penilaian kinerja dosen didasarkan pada Pedoman beban Kerja Dosen, (2010), kinerja dosen dinilai berdasarkan Tugas Utama Dosen yang dapat berupa: 1) Pendidikan, 2) Penelitian, 3) Pengabdian Kepada Masyarakat, 4) Tugas Penunjang Tridharma Perguruan Tinggi.

METODE

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan riset *causal*, yang menjelaskan hubungan kausal atau hubungan sebab akibat yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat serta

variabel pemoderasi dan merupakan model riset *hypothesis testing*. Dimensi waktu penelitian ini dilakukan dalam satu kurun waktu dengan melibatkan banyak sampel (*cross sectional*). Unit analisis pada penelitian ini adalah individu dosen wanita Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM). Keseluruhan jumlah dosen tetap Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM) sebanyak 154 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobabilitas*, pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* (Ferdinand, 2011). Penentuan sampel berdasarkan pertimbangan (*judgment sampling*), dengan kriteria yakni, (1) dosen tetap Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM), (2) dosen berstatus aktif dalam melaksanakan tugas Tri Dharma dan 3) Dosen wanita Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM) yang telah menikah. Berdasarkan kriteria sampling dan kelengkapan data, jumlah sampel yang dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah primer dan merupakan data kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan dengan menggunakan skala likert. Proses pengumpulan data menggunakan teknik pengumpulan data survey, dengan menggunakan cara penyebaran instrument kuisioner.

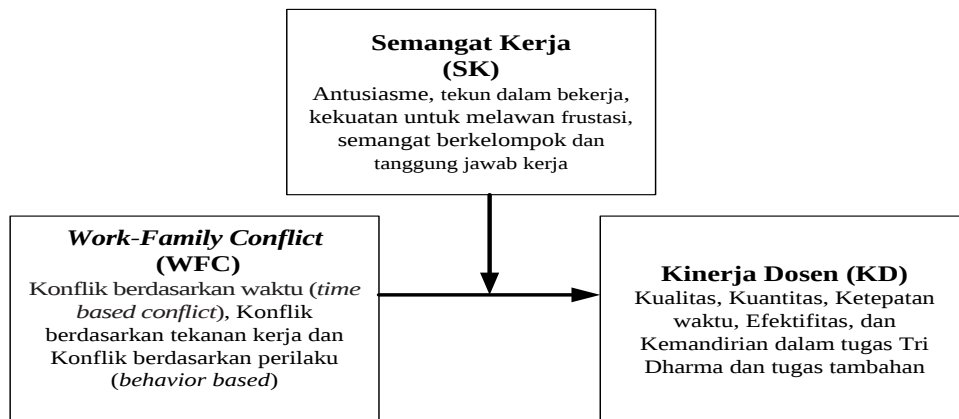
Definisi Operaional Variabel dan Pengukurannya

Variabel konflik pekerjaan keluarga (*Work-Family Conflict*) (WFC) diadopsi dari pendapat Frone et al (1992) terdiri dari 8 item pertanyaan dengan indicator sebagai berikut, konflik berdasarkan waktu (*time based conflict*), konflik berdasarkan tekanan kerja dan konflik berdasarkan perilaku (*behavior based*). Variabel semangat kerja (SK) didefinisikan sebagai kemampuan atau kemauan setiap individu dosen wanita UKIM untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan Institusi. Indikator variabel semangat kerja (SK) dalam penelitian ini adalah, antusiasme, tekun dalam bekerja, kekuatan untuk melawan frustrasi, semangat berkelompok dan tanggung jawab kerja. Variabel kinerja dosen (KD) didefinisikan sebagai capaian hasil dari segenap potensi dosen dengan mendayagunakan sumber daya yang dimilikinya dihubungkan dengan waktu, kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugasnya menjalankan tri dharma perguruan tinggi. Indikator variabel kinerja dosen (KD) meliputi, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian dalam tugas Tri Dharma dan tugas tambahan, yang terdiri dari 10 item pertanyaan. Skala yang digunakan adalah skala Likert, mulai dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju).

Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian ini merupakan pengujian antar variabel, secara konseptual kerangka model analisis dijelaskan pada gambar 1 berikut ini.

Gambar 1
Model Analisis



Analisis data menggunakan metode statistik *Moderated Regression Analysis*. Persamaan *moderated regression* adalah:

$$KD = \alpha + \beta_1 WFC + \beta_2 WFC * SK + \varepsilon \quad (1)$$

Keterangan:

KD = Kinerja Dosen

WFC = *Work-Family Conflict*

SK = Semangat kerja

α = Konstanta

ε = Error

β = Koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas Instrumen dilakukan dengan teknik uji interkorelasi, dengan pemenuhan kriteria nilai indeks korelasi *product moment* $r \geq 0,5$ atau nilai $\rho \leq 0,05$ ($\alpha = 0,05$), hasil uji menjelaskan nilai koefisien *Product Moment* (r) indikator lebih besar dari 0.5, dan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6 hal ini membuktikan bahwa instrumen penelitian valid dan *reliabel*. Hasil uji asumsi klasik meliputi, uji normalitas, uji *heteroskedastisitas*, uji *multikolinieritas* yang mendasari regresi moderasi terpenuhi.

Analisis deskriptif menggambarkan karakteristik usia, gambaran Jabatan Fungsional responden dan jenjang pendidikan terakhir, dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 1
Deskripsi Responden

No	Deskripsi Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Umur		
	33 tahun - 36 tahun	2	5
	37 tahun – 40 tahun	9	22.5
	41 tahun – 44 tahun	12	30
	45 tahun – 48 tahun	8	20
	49 tahun – 52 tahun	4	10
	53 tahun - 56 tahun	3	7.5
	57 tahun - 60 tahun	1	2.5
	61 tahun - 64 tahun	1	2.5
2.	Masa Kerja		
	1 tahun - 5 tahun	6	15
	6 tahun – 10 tahun	8	20
	11 tahun – 15 tahun	22	55
	16 tahun – 20 tahun	1	2.5
	21 tahun – 25 tahun	2	5
	> 25	1	2.5
3.	Jabatan Fungsional		
	Guru Besar	0	0
	Lektor Kepala	12	30
	Lektor	22	55
	Asisten Ahli	6	15
4.	Jenjang Pendidikan		
	Strata Tiga (S3)	11	27.5
	Strata Dua (S2)	29	72.5

Sumber : Hasil Penelitian, Tahun 2019

Hasil analisis deskriptif menjelaskan gambaran responden terbanyak pada range umur 41 tahun-44 tahun yakni sebanyak 12 orang atau 30% dari keseluruhan responden, gambaran ini menjelaskan jumlah terbanyak dosen wanita Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM) tergolong usia muda dan produktif. Masa kerja merupakan gambaran rentan waktu individu responden berprofesi sebagai dosen, berdasarkan data tabel 1, tergambar bahwa 22 orang atau 55% dari keseluruhan responden memiliki masa kerja antara 11 tahun – 15 tahun, hal tersebut menjelaskan mayoritas responden telah lama berprofesi sebagai dosen. Berdasarkan Jabatan Fungsional mayoritas responden memiliki Jabatan Fungsional Lektor, yakni sebanyak 22 orang atau 55% dari keseluruhan responden. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden terbanyak memiliki tingkat pendidikan terakhir Strata Dua (S2), yakni sebanyak 29 orang atau 72.5%, dan jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan Strata Tiga (S3) yakni sebanyak 11 orang atau 27.5%. Gambaran tersebut menjelaskan dosen wanita

Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM) memiliki tingkat pendidikan yang sesuai peraturan dan relevansi kemampuan akademik guna menjalankan tugas pokok.

Hasil uji regresi moderasi, menggunakan model regresi *pure moderator* (Ghozali, 2013), analisis ini menjelaskan variabel moderator ($WFC*SK$) tidak berhubungan dengan variabel kinerja dosen (KD) dan prediktor tidak berfungsi sebagai variabel independen, tetapi variabel moderator ($WFC*SK$) berinteraksi dengan variabel prediktor *Work-Family Conflict* (WFC). Hasil perhitungan regresi moderasi dijelaskan pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Moderasi

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i> (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Constant	47.747			
<i>Work-Family Conflict</i> (WFC)	-1.212	-8.817	0.000	Signifikan
Moderator (Semangat kerja)	0.024	6.213	0.000	Signifikan
R		0.845		
R Square		0.714		
F hitung		46.099		
Sign. F		0.000		

Sumber : data (diolah) Tahun 2019

Model regresi berdasarkan hasil analisis dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$KD = 47.747 - 1.212WFC + 0.024MDR$$

Nilai $\beta_1 = -1.212$ nilai parameter atau koefisien regresi β_1 menjelaskan bahwa setiap peningkatan variabel *work-family conflict* (WFC) diindikasikan konflik berdasarkan waktu (*time based conflict*), konflik berdasarkan tekanan kerja dan konflik berdasarkan perilaku (*behavior based*) maka, kinerja dosen (KD) akan menurun sebesar nilai koefisien regresi β_1 atau dengan kata lain penurunan kinerja dosen wanita Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM) disebabkan peningkatan variabel *work-family conflict*. Nilai sig = 0.000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, berarti hipotesis 1 yang diajukan diterima.

Hasil tersebut menjelaskan bukti empiris yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap kinerja dosen wanita Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM). Hasil penelitian ini

membuktikan semakin besar konflik berdasarkan waktu (*time based conflict*), konflik berdasarkan tekanan kerja dan konflik berdasarkan perilaku (*behavior based*) yang dialami oleh dosen, terbukti berdampak pada penurunan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian dosen dalam pelaksanaan tugas Tri Dharma maupun tugas tambahan. Karakteristik mayoritas keluarga dosen wanita Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM) adalah *career family*, dihadapkan dengan pekerjaan formal dan tekanan kerja tinggi, kondisi ini berpotensi ada *work-family conflict* yang dapat berakibat dosen tidak fokus dalam bekerja. *Work-family conflict* yang tinggi dialami oleh dosen, berakibat dosen memiliki perhatian ganda antara pekerjaan dengan keluarga, kondisi ini menyebabkan berkurangnya komitmen kerja, dosen tidak fokus atau tidak maksimal mengeksplorasi kompetensi, kreatifitas dan inovasi, produktivitas tidak konsisten serta dampak negatif dalam hal hubungan sosial dengan rekan kerja, dan pada akhirnya terjadi penurunan kinerja dosen. Temuan ini menegaskan bahwa *work family conflict* pada wanita bekerja menimbulkan berbagai dampak yang bersifat negatif serta dapat dirasakan secara individual maupun orang lain yang berada di sekitarnya, maupun organisasi. Hasil peneilitian ini mendukung kajian Apperson et al (2002); Yavas et al (2008), Liu et al (2013) (Imelda & Rosa, 2015); Herwanto & Rustina (2016); (Ariani, 2017) dan Afrilia (2018) yang menyimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan.

Nilai $\beta_2 = 0.024$, nilai koefisien regresi β_2 menjelaskan bahwa variabel moderasi yakni semangat kerja dosen yang diindikasikan dalam hal antusiasme, tekun dalam bekerja, kekuatan untuk melawan frustrasi, semangat berkelompok dan tanggung jawab kerja terbukti berinteraksi bagi pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja dosen (KD) sebesar nilai koefisien regresi β_2 atau dengan kata lain semangat kerja dosen berinteraksi terhadap pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja dosen (KD) sebesar 0.024. Hasil uji nilai sig = 0.000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ menjelaskan hipotesis yang diajukan yakni, semangat kerja dosen berperan sebagai moderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja dosen wanita Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM) dapat diterima. Hal tersebut menjelaskan terdapat pengaruh positif dari semangat kerja dosen terhadap hubungan antara *work-family conflict* dengan kinerja dosen. Pembuktian penelitian ini menjelaskan semangat kerja dosen sebagai manifestasi perilaku profesionalisme dosen, yang ditunjukkan dalam kemampuan atau kemauan setiap individu dosen wanita UKIM untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan Institusi terbukti berinteraksi positif pada pengaruh *work-family conflict* terhadap kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian dosen dalam tugas Tri Dharma maupun tugas tambahan. Hasil penelitian menjelaskan semangat kerja dosen dimaknai, dimiliki dan diaktualisasi secara maksimal merupakan

gambaran aktualisasi profesionalisme kerja oleh dosen wanita Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM) Semangat kerja dosen teraktualisasi dalam perilaku dosen meliputi, antusiasme, tekun dalam bekerja, kekuatan untuk melawan frustrasi, semangat berkelompok dan tanggung jawab kerja, perilaku tersebut berinteraksi pada pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja dosen.

Hasil penelitian ini mengungkapkan profesionalisme mendasari aktivitas kerja dosen teraktualisasi dalam semangat bekerja, penelitian ini menjelaskan bukti semangat kerja dosen termaknai dan teraktualisasi secara optimal oleh dosen wanita Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM) maka akan mengurangi pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap kinerja dosen yang diproksi pada kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian dosen dalam tugas Tri Dharma maupun tugas tambahan, demikian juga sebaliknya bila semangat kerja dosen rendah, maka akan memperkuat pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian ini menjelaskan aktualisasi semangat kerja dosen yang merupakan gambaran “aktualisasi profesionalisme dosen dalam bekerja” sebagai moderator berperan sebagai *balance* bagi dampak negatif *work-family conflict* terhadap kinerja dosen.

Nilai “*r*” sebesar 0.845 nilai ini membuktikan korelasi antara variabel *work-family conflict* dan dampak variabel moderasi terhadap kinerja dosen wanita Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM) sebesar 84.5%, dan nilai “*r*²” sebesar 0.714, nilai ini menjelaskan determinasi (sumbangan) variabel *work-family conflict* terhadap kinerja dosen (KD) dan dampak variabel moderasi (semangat kerja dosen) terhadap kinerja dosen wanita Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM) sebesar 71.4%, sedangkan 28.6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model.

KESIMPULAN DAN SARAN

Work-family conflict berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen wanita Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM). *Work-family conflict* diindikasikan pada konflik berdasarkan waktu (*time based conflict*), konflik berdasarkan tekanan kerja dan konflik berdasarkan perilaku (*behavior based*) yang dialami oleh dosen, terbukti berdampak pada penurunan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian dosen dalam pelaksanaan tugas Tri Dharma dan tugas tambahan. Semangat kerja dosen berperan sebagai moderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja dosen wanita. Semangat kerja yang merupakan gambaran “aktualisasi profesionalisme dosen dalam bekerja” sebagai moderator berperan sebagai *balance* bagi dampak negatif *work-family conflict* terhadap kinerja dosen Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM).

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan bagi Pimpinan Lembaga Perguruan Tinggi, perlu merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan yang memperhatikan hak dosen wanita terutama dalam hal beban kerja dan waktu kerja, sehingga tanggung jawab dan peran pegawai dapat diseimbangkan. Pimpinan Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM) perlu mengimplementasikan kebijakan yang membudayakan penguatan semangat kerja berkelanjutan melalui sistem promosi dan penghargaan yang jelas dan adil guna mengurangi dampak negatif *work-family conflict* di kalangan dosen wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, L. D. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 55 No. 2 Februari 2018| Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id.*
- Allard, K., Haas, L., & Hwang, C. P. (2011). Family-Supportive Organizational Culture and Fathers' Experiences of Work-family Conflict in Sweden. *Gender, Work and Organization*. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00540.x>
- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., Grunberg, L., & Greenberg, E. (2002). Women Managers and the Experience Of Work-Family Conflict. *American Journal of Undergraduate Research*. <https://doi.org/10.33697/ajur.2002.020>
- Ariani, S. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok). *JMM UNRAM - MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL*. <https://doi.org/10.29303/jmm.v6i1.28>
- Coronel, J. M., Moreno, E., & Carrasco, M. J. (2010). Work-Family Conflicts And The Organizational Work Culture As Barriers To Women Educational Managers. *Gender, Work and Organization*. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00463.x>
- Endang, S., Magdalena, M. M., & Mukeri, W. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang". *Journal of Management*.
- Ferdinand, A. (2011). Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan disertai Ilmu Manajemen. In *Semarang: Universitas Diponegoro*.

- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate. In *Badan Penerbit Universitas Dipenegoro*.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A Longitudinal And Multi-Source Test Of The Work-Family Conflict And Job Satisfaction Relationship. In *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1348/096317905X26769>
- Greenberg, J. (Ohio S. U., Furr, R. M., Wood, D., pan, Sweeney, P. D., McFarlin, D. B., Myerson, R. B., Churchman, C. W., de Luis-Garc\`ia, R., Alberola-López, C., Aghzout, O., Ruiz-Alzola, J., Hosmer Jr, D. W., Lemeshow, S., Sturdivant, R. X., Kiewitz, C., Restubog, S. L. D., Zagenczyk, T., Hochwarter, W., ... Bacharach, S. B. (2010). Editorial Introduction. *Journal of Management Information Systems*. <https://doi.org/Article>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hamid, Z., Muzamil, M., & Shah, S. A. (2019). Strategic Human Resource Management. In *Handbook of Research on Positive Organizational Behavior for Improved Workplace Performance*. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-0058-3.ch015>
- Handayani, R. D. (2015). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. *Jurnal Pariwisata*. <https://doi.org/10.31311/PAR.V2I1.352>
- Herwanto, H., & Rustina, D. (2016). Work-Family Conflict Dan Kinerja Guru Wanita Sekolah Dasar Negeri. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*. <https://doi.org/10.21009/jppp.051.03>
- Imelda, C., & Rosa, J. (2015). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Halussy Ambon. *Jurnal Arthavidya*.
- Kammeyer-Mueller, J. D. (2015). Human Resource Management Practices. In *The Encyclopedia of Adulthood and Aging*. <https://doi.org/10.1002/9781118521373.wbeaa223>
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*. <https://doi.org/10.1108/09534810410511288>

- Laksmi, N. A. ., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati bagian Produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*.
- Liu, J., Kwan, H. K., Lee, C., & Hui, C. (2013). Work-to-Family Spillover Effects of Workplace Ostracism: The Role of Work-Home Segmentation Preferences. *Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1002/hrm.21513>
- Majorsy, U. (2007). Kepuasan Kerja, Semangat Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*. <https://doi.org/10.35760/psi>
- Mangkunegara, A. P. (2020). Transformational Rector Leadership In Building Achievement Motivation And Lecturer Performance. *Test Engineering and Management*.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS: Jurnal Program Studi Akuntansi*. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441>
- Nitisemito, A. S. (2001). Manajemen Personalialia. In *Bogor: Ghalia Indonesia*.
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.2238>
- Pramudyo, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Purwanti, A. R., Hidayat, N., & Sutisna, E. (2019). Peningkatan Produktivitas Kerja Dosen Melalui Pengembangan Efektivitas Sistem Informasi Manajemen Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.33751/jmp.v7i2.1333>

- Rahayu, B. (2015). *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang*. 1, 141–153.
- Raymo, J. M., & Sweeney, M. M. (2006). Work-Family Conflict And Retirement Preferences. *Journals of Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences*. <https://doi.org/10.1093/geronb/61.3.S161>
- Rosita, S. (2012). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. In *manajemen bisnis*.
- Sari, D. C. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan. *Jurnal Ilmiah Research Sains*.
- Shofa, F. Al, & Kristiana, I. F. (2015). Kecerdasan Emosi Dan Konflik Peran Ganda Pada Dosen Wanita Di Universitas Diponegoro. *Empati*.
- Syahropi, I. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Pt. Bangkinang). *Jom Fisip*.
- Tentama, F., Missasi, V., & Nasywa, N. (2019). Work Productivity In Lecturer: Case In The Private University In Yogyakarta, Indonesia. *International Journal of Scientific and Technology Research*.
- Tupamahu, F. A. S., & Pinoa, W. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Perilaku Knowledge Sharing. *Maranatha Economics & Business Conference*, 71.
- Usman, B. (2011). Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*.
- Veliana, S., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*.
- Winardi. (2004). Manajemen Perilaku Organisasi. In *Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo*.
- Yavas, U., Babakus, E., & Karatepe, O. M. (2008). Attitudinal And Behavioral Consequences Of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict: Does Gender Matter? *International Journal of Service Industry Management*. <https://doi.org/10.1108/09564230810855699>.