

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN KETERLIBATAN KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA (STUDI PADA DOSEN WANITA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNSRAT)

THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT AND WORK INVOLVEMENT THROUGH WORK SATISFACTION ON PERFORMANCE (STUDY ON FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS FACULTY OF WOMEN)

Oleh:

Meylani Ibrahim¹

Bernhard Tewel²

Rita N. Taroreh³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹meylaniibrahim98@gmail.com

²bernhardtewel@unsrat.ac.id

³rita.taroreh@yahoo.com

Absrak: Di era globalisasi telah menuntut adanya perubahan yang sangat cepat dan menyebabkan adanya pergeseran pemikiran yang kompleks di segala bidang. Cara untuk memenangkan persaingan tersebut yaitu dengan cara meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-Family Conflict*, Keterlibatan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Metode pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*, dengan teknik random sampling. Sampel yang digunakan sebanyak 40 Dosen Wanita. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian yang diuji secara parsial menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan, Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, *Work-Family Conflict*, Keterlibatan kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Uji analisis jalur menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* dan Keterlibatan kerja secara tidak langsung berpengaruh melalui kepuasan kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci: *Work-Family Conflict*, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Abstract: *The era of globalization has demanded changes that are very fast and cause a shift in complex thinking in all fields. The way to win the competition is by increasing job satisfaction and employee performance. This study aims to look at Family Conflict, Job Involvement through Job Satisfaction on Performance. The sampling method using probability sampling, with random sampling techniques. The sample used was 40 female lecturers. The analytical method used is path analysis. The results of the research that were partially tested showed that work-family conflict had no significant effect on satisfaction, job involvement had a significant effect on satisfaction, work-family conflict, job involvement, and job satisfaction had no significant effect on performance. The path analysis test shows that Work-Family Conflict and Involvement indirectly affect job satisfaction on performance.*

Keywords: *Work-Family Conflict, Job Involvement, Job Satisfaction and Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pertumbuhan dan perkembangan ekonomi terjadi sangat pesat dalam beberapa dekade ini, yang membawa pada konsekuensi persaingan di dunia kerja yang semakin ketat. Persaingan tersebut tidak hanya dengan sesama pemain bisnis di Indonesia tapi dengan negara lain. Cara untuk memenangkan pesaing tersebut yaitu dengan cara meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

Dunia pendidikan pun mengalami persaingan yang cukup ketat dikarenakan sumber daya manusia yang digunakan pun bersaing dengan negara lain salah satu contoh dunia pendidikan di Indonesia yang harus mampu menangkap peluang dan tantangan adalah perguruan tinggi. Pencapaian tersebut terlihat dalam kepuasan kerja dan kinerja dari para dosen disetiap perguruan tinggi, dan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya *work-family conflict* dan keterlibatan kerja. *Work-Family Conflict* merupakan hambatan terbesar seorang dosen terlebih dosen perempuan dikarenakan di Indonesia sendiri memandang bahwa perempuan memiliki tanggungjawab yang lebih besar pada kehidupan keluarga (domestic) dibandingkan kehidupan diluar rumah (pekerjaan)

Salah satu perguruan tinggi negeri di Sulawesi Utara yaitu Universitas Sam Ratulangi. Universitas Sam Ratulangi pun harus beradaptasi pada manajemen yang ada, Pekerjaan yang diampu oleh seorang Dosen khususnya Dosen wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis semakin beragam. Semakin beragam dan kompleksnya kerja yang dibebankan kepada para dosen terlebih pada dosen perempuan dan yang menjabat pada sebuah perguruan tinggi mendorong munculnya konflik antara tanggung jawab peran pada pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja dosen wanita Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dosen wanita Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja dosen wanita Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dosen wanita Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen wanita Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT
6. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* melalui kepuasan kerja terhadap kinerja dosen wanita Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT
7. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja dosen wanita Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang dalam pelaksanaan tugasnya yang disesuaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan kepadanya.

Kepuasan kerja

Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Work-Family Conflict

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985: 77) *work-family conflict* merupakan bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. (Robbins and Judge, 2008).

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jackson dan Arianto. (2017) dengan judul Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawati PT Sinta Pertiwi. Tujuan penelitian yang akan dicapai dari penelitian yaitu untuk mengetahui apakah konflik yang selama ini terjadi terutama menyangkut sampel yang diteliti yaitu para pekerja wanita yang sudah berkeluarga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka di perusahaan PT. Sinta Pertiwi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Work-family conflict* memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan, *Family to Work-Conflict* memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afrilia dan Utami (2018). Dengan judul Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh variabel *Work Family Conflict* (X) terhadap kepuasan kerja (Y_1) dan Kinerja (Y_2) pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis dan Model Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

H2 : Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

H3 : Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja

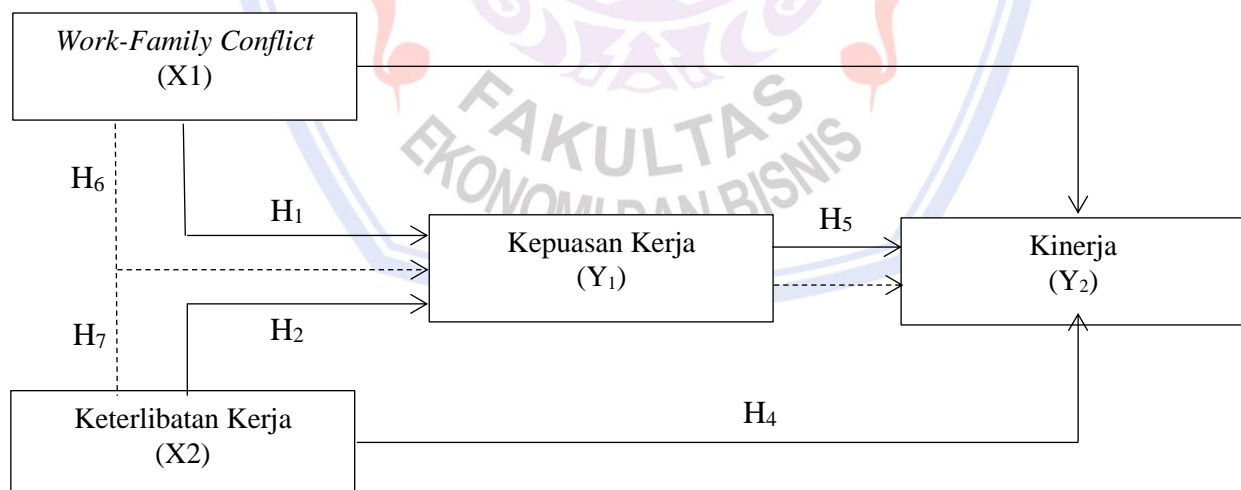
H4 : Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja

H5 : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

H6 : Pengaruh *Work-Family Conflict* melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

H7 : Pengaruh Keterlibatan Kerja melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hipotesis penelitian di atas, maka dapat digambarkan model penelitian yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data Olahan. 2020

- > Pengaruh langsung
 - - - - -> Pengaruh tidak langsung

Gambar 1, menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Wanita FEB UNSRAT yaitu sebanyak 72 Dosen. Sampel yang diambil adalah 40 Dosen Tetap Wanita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan teknik random sampling.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara online (daring) melalui google form kepada Dosen Tetap Wanita Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT.
2. Data sekunder digunakan sebagai gambaran tambahan, gambaran pelengkap atau referensi dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah dengan menyebarkan kuesioner (angket) secara online (daring) melalui google form kepada responden yaitu Dosen Tetap Wanita FEB UNSRAT.

Definisi Operasional Variabel

Tujuan dari definisi operasional variabel yaitu agar mempermudah kepada peneliti untuk mengidentifikasi variabel penelitian dan menghindari adanya perbedaan persepsi dalam penelitian.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Skala Pengukuran |
|----|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 1 | Work-Family Conflict | Work-Family Conflict merupakan bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Greenhaus dan Beutell (1985: 77) | 1. Time-Based Conflict 2. Strain-Based Conflict 3. Behavior-Based Conflict | Skala Likert 1-5 |
| 2 | Keterlibatan Kerja | Keterlibatan Kerja, adalah suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. (Robbins and Judge, 2008). | 1. Partisipasi Kerja 2. Keikutsertaan 3. Kerjasama | Skala Likert 1-5 |
| 3 | Kepuasan Kerja | Kepuasan Kerja, adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Robbins (2003:78) | 1. Gaji 2. Promosi 3. Kepemimpinan 4. Lingkungan Kerja | Skala Likert 1-5 |
| 4 | Kinerja | Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013: 67). | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. kemandirian | Skala Likert 1-5 |

Sumber: Kajian Teori, 2020

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2006).

Uji Reliabilitas

Arikunto (2006:178), realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Teknik Analisis

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011: 19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum.

Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus berikut :

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{\sum f_i \times W_o}{\sum f}$$

Dimana : $\sum f_i$ = Total frekuensi ke i
 W_o = Bobot
 $\sum f$ = Total frekuensi

Untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut :

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rata-rata Skor}}{5} \times 100$$

Dimana: TCR = tingkat pencapaian jawaban responden

Uji t (Parsial)

Uji *t-test* memiliki tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2006:83).

Analisis Jalur / Path Analysis

Path analysis atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel (Arismayanti, 2017). Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Masih menurut Arismayanti bahwa koefisien jalur (Path) adalah koefisiensi regresi yang standar, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angkat baku (Z-score).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah data yang berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat interkolerasi antar variabel independen. Agar dapat mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dengan Tolerance Value (TOL) atau Variance Inflation Factor (VIF).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu dengan pengamatan lain didalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi variabel yang ada dalam model dengan perubahan waktu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Hipotesis****Analisis Regresi model 1****a. Uji Signifikansi parameter individual (uji t)****Tabel 2. Uji signifikansi Parameter Individual (Uji t)**

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.616 | 12.540 | | .368 | .715 |
| | Wfc | .144 | .303 | .074 | .476 | .637 |
| | keterlibatan kerja | .961 | .449 | .331 | 2.138 | .039 |

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: SPSS, Data Olah (2020)

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y_1 = 4,616 + 0,144 X_1 + 0,961 X_2 + e_1$$

Keterangan:

Y_1 = Kepuasan kerja

X_1 = *Work-family conflict*

X_2 = Keterlibatan kerja

e_1 = Error

Berdasarkan pengujian SPSS parameter individual, diperoleh hasil pengujian individual *work-family conflict* menunjukkan nilai *signifikansi* sebesar 0.637 dan juga signifikan pada $> 0,05$, maka **H1 ditolak** yang berarti *work-family conflict* berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dosen wanita.

Hasil pengujian individual keterlibatan kerja menunjukkan *signifikansi* sebesar 0.039 dan juga signifikan pada $< 0,05$, maka **H2 Diterima** yang berarti keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dosen wanita.

b. Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 3. Koefisien Determinasi (R²)**

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .341 ^a | .116 | .068 | 2.86859 |

a. Predictors: (Constant), keterlibatan kerja, wfc

Sumber: SPSS, Data Olah (2020)

Hasil analisis SPSS model summary menunjukkan bahwa besarnya *R Square* adalah 0,116 atau 11,6%.

Analisis Regresi Model 2**a. Uji Signifikansi parameter individual (uji t)****Tabel 4. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | T | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.518 | 7.168 | | 2.444 | .020 |
| | Wfc | -.140 | .173 | -.125 | -.806 | .425 |
| | keterlibatan kerja | .113 | .272 | .068 | .416 | .680 |
| | kepuasan kerja | .189 | .094 | .332 | 2.017 | .051 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: SPSS, Data Olah (2020)

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y_2 = 17,518 - 0,140 X_1 + 0,113 X_2 + 0,189 X_3 + e_2$$

Keterangan:

Y₂ = KinerjaX₁ = *Work-Family Conflict*X₂ = Keterlibatan kerjaX₃ = Kepuasan kerjae₂ = Error

Berdasarkan pengujian SPSS parameter individual, diperoleh hasil pengujian individual *work-family conflict* menunjukkan nilai *signifikansi* sebesar -0.425 dan menunjukkan nilai signifikan pada > 0,05, maka **H3 ditolak**. Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel *work-family conflict* berpengaruh dan tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja dosen wanita.

Hasil pengujian individual keterlibatan kerja menunjukkan nilai *signifikansi* sebesar 0.680 dan menunjukkan signifikan pada > 0,05, maka **H4 ditolak**. Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh dan tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja dosen wanita.

Hasil pengujian individual kepuasan kerja menunjukkan nilai *signifikansi* sebesar 0.051 dan menunjukkan signifikan pada > 0,05, maka **H5 ditolak**. Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh dan tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja dosen wanita.

b. Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 5. Koefisien Determinasi (R²)**

| Model Summary | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|--|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | |
| 1 | .372 ^a | .138 | .067 | 1.63658 | |

Sumber: SPSS, Data Olah (2020)

Hasil analisis SPSS model summary menunjukkan bahwa besarnya *R Square* adalah 0,138 atau 13,8%.

Analisis Jalur

1. Interpretasi Analisis Jalur

Berdasarkan uji t yang tampak pada gambar 4.20 diperoleh nilai *unstandardized coefficients beta* variabel *work-family conflict* sebesar 0,144. Nilai tersebut merupakan nilai *path* atau jalur P1. Nilai *unstandardized coefficients beta* variabel keterlibatan kerja sebesar 0,961. Nilai tersebut merupakan nilai *path* atau jalur P2.

Berdasarkan uji t yang tampak pada gambar 4.22 diperoleh nilai *unstandardized coefficients beta* variabel *work-family conflict* sebesar -0,140. Nilai tersebut merupakan nilai *path* atau jalur P3. Nilai *unstandardized coefficients beta* variabel keterlibatan kerja sebesar 0,113. Nilai tersebut merupakan nilai *path* atau jalur P4. Nilai *unstandardized coefficients beta* variabel kepuasan kerja sebesar 0,189. Nilai tersebut merupakan nilai *path* atau jalur P5.

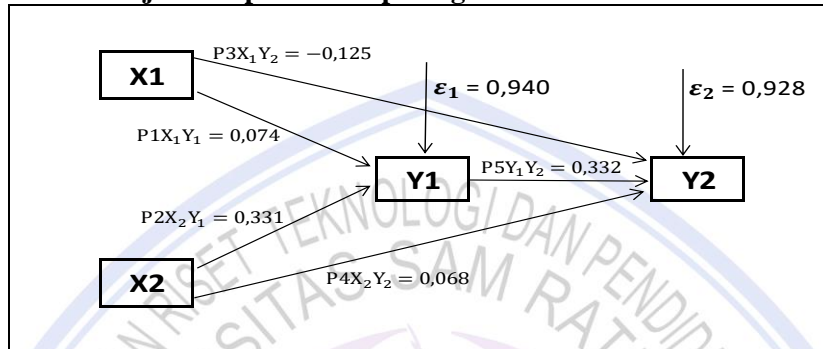
Berdasarkan uji R^2 yang tampak pada gambar 4.21 diperoleh nilai $e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{(1 - 0,116)} = \sqrt{(0,884)} = 0,940$. Pengaruh kausal empiris antara variabel (X1) *work-family conflict*, dan (X2) keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dapat digambarkan melalui persamaan structural 1 (satu), yaitu:

Kepuasan kerja = b_1 work-family conflict + b_2 keterlibatan kerja + e_1 atau
Kepuasan kerja = 0,144 work-family conflict + 0,961 keterlibatan kerja + 0,940

Berdasarkan uji R^2 yang tampak pada gambar 4.23 diperoleh nilai $e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{(1 - 0,138)} = \sqrt{(0,862)} = 0,928$. Pengaruh kausal empiris antara variabel (X1) *work-family conflict*, (X2) keterlibatan kerja dan (X3) kepuasan kerja terhadap kinerja dapat digambarkan melalui persamaan structural 2 (dua), yaitu :

Kinerja Dosen = b_1 work-family conflict + b_2 keterlibatan kerja + b_3 kepuasan kerja + e_2 atau
Kinerja Dosen = -0,140 work-family conflict + 0,113 keterlibatan kerja + 0,189 kepuasan kerja + 0,928 e_2

Interpretasi dari hasil analisis jalur dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Diagram Alur *work-family conflict*, keterlibatan kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

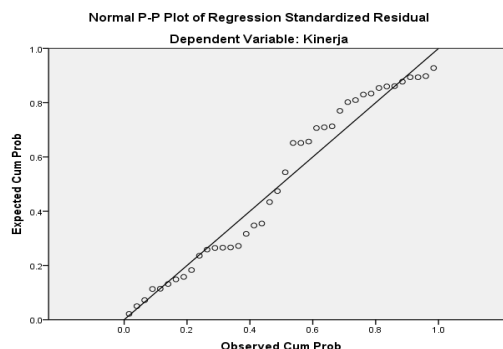
Tabel 6. Hasil analisis pengaruh langsung dan tidak langsung

| No | Variabel | Direct | Indirect | Total | Kriteria | Kesimpulan |
|----|----------------------|--------|----------|---------|---------------------------------|---------------------------------------|
| 1 | Work-Family Conflict | -0,125 | 0,0245 | -0,1005 | Direct effect < indirect effect | Kepuasan sebagai variabel intervening |
| 2 | Keterlibatan kerja | 0,068 | 0,110 | 0,178 | Direct effect < indirect effect | Kepuasan sebagai variabel intervening |

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan uraian tabel diatas, maka pengaruh tidak langsung *work-family conflict* (X1) terhadap kinerja (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,0245 > pengaruh langsung *work-family conflict* (X1) terhadap kinerja (Y2) sebesar -0,125. Dengan demikian **H6 Diterima**. Pengaruh tidak langsung keterlibatan kerja (X2) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0,110 > pengaruh langsung keterlibatan kerja (X2) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0,068. Dengan demikian **H7 Diterima**.

Uji Asumsi Klasik
 Uji Normalitas



Gambar 3. Grafik P-P Plot
 Sumber: SPSS, Olah Data (2020)

Berdasarkan gambar 3 diatas dapat dilihat bahwa data yang tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis giagonal pada grafik histogram, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Multikolinearitas

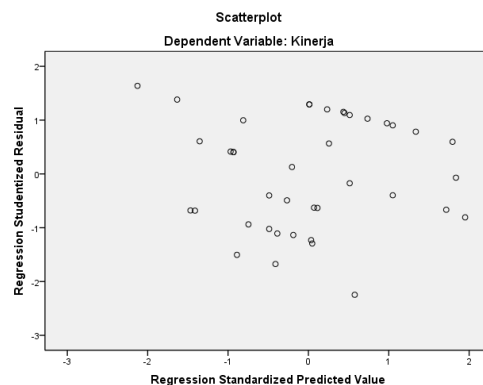
| Model | Coefficients ^a | | | | | | Collinearity Statistics | |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| 1 (Constant) | 17.518 | 7.168 | | | 2.444 | .020 | | |
| KEPUASAN KERJA | .189 | .094 | .332 | | 2.017 | .051 | .884 | 1.131 |
| WFC | -.140 | .173 | -.125 | | -.806 | .425 | .993 | 1.007 |
| KETERLIBATAN KERJA | .113 | .272 | .068 | | .416 | .680 | .889 | 1.124 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: SPSS, Data Olah (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas menunjukkan nilai VIF pada kepuasan kerja sebesar 1.131, *work-family conflict* sebesar 1.007 dan keterlibatan kerja sebesar 1.124 dimana seluruh nilai VIT dari ketiga variabel independen tersebut lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Grafik Scatterplot
 Sumber: SPSS, Data Olah (2020)

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *Scatterplot* tidak ada pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah angka 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi.

Tabel 8. Durbin Watson

| Model Summary ^b | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|--|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson | |
| 1 | .372 ^a | .138 | .067 | 1.637 | 2.343 | |

a. Predictors: (Constant), keterlibatan kerja, work family conflict, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS, Data Olah (2020)

Dari tabel 8 diatas, nilai Durbin-Watson sebesar 2.343, perbandingan menggunakan nilai signifikan 5%, jumlah sampel 40 (n), dan jumlah variabel independen 3 (K=3), maka ditabel Durbin-Watson akan didapat nilai DU sebesar 1.6589. karena nilai Durbin-Watson hitung sebesar 2.343 lebih besar dari batas atas (DU) sebesar 1.6589 dan kurang dari ($4-1.6589 = 2.3411$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Pembahasan

1. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dosen wanita di FEB UNSRAT. Hal ini disebabkan nilai signifikan yang lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan. Hasil ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dosen wanita. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rikantika (2016) menunjukkan bahwa pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan.

2. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen wanita di FEB UNSRAT. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Hasil ini menunjukkan bahwa berarti keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dosen wanita. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Ariana dan Riana (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* memiliki pengaruh positif tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja dosen wanita di FEB UNSRAT. Hal ini disebabkan nilai signifikan lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan. Hasil ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh dan tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja dosen wanita. Hasil ini sejalan dengan penelitian Cristine dkk (2010) yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja dosen wanita di FEB UNSRAT. Hal menunjukkan probabilitas signifikan untuk variabel keterlibatan kerja sebesar $0,680 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh dan tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja dosen wanita. Hal ini sejalan dengan penelitian Hidayat, Iskandar, dan Faruk (2019) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Ciamis.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja dosen wanita di FEB UNSRAT. Hal ini disebabkan tingkat sig. lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh dan tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja dosen wanita. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanifah (2016) hasil menyatakan bahwa Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan karena kinerja karyawan semata-mata untuk menaati peraturan.

6. Pengaruh *Work-Family Conflict* Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *work-family conflict* (X_1) terhadap kinerja (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,0245 dan pengaruh langsung *work-family conflict* (X_1) terhadap kinerja (Y_2) sebesar -0,125. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *work-family conflict* (X_1) terhadap kinerja (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,0245 > pengaruh langsung *work-family conflict* (X_1) terhadap kinerja (Y_2) sebesar -0,125. Hal tersebut memperkuat hasil studi yang dikemukakan oleh Afrilia dan Utami (2018) menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung.

7. Pengaruh Keterlibatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh tidak langsung keterlibatan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,110 dan pengaruh langsung keterlibatan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,068. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung keterlibatan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,110 > pengaruh langsung keterlibatan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,068. Hal ini sejalan dengan penelitian Archandar (2010) dengan judul pengaruh etika Pengaruh Etika Kerja

Terhadap Keterlibatan Kerja dan Implikasinya Terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pekerjaan Pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi. Menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan hasil pembahasan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-Family Conflict* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen Wanita di FEB UNSRAT
2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Dosen Wanita di FEB UNSRAT
3. *Work-Family Conflict* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Dosen Wanita di FEB UNSRAT
4. Keterlibatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Dosen Wanita di FEB UNSRAT
5. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Dosen Wanita di FEB UNSRAT
6. Secara tidak langsung *Work-Family Conflict* melalui Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Wanita di FEB UNSRAT
7. Secara tidak langsung Keterlibatan Kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Wanita di FEB UNSRAT

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka diajukan beberapa saran yang dapat memberi manfaat:

1. Untuk pihak fakultas dapat memberikan feedback yang diharapkan oleh Dosen serta memberikan dukungan dan dorongan terhadap Dosen untuk dapat mengatasi kesulitan pada pekerjaan.
2. Untuk dosen wanita sekaligus ibu rumah tangga mempunyai peran ganda diharapkan tetap menjalankan serta mengembangkan karirnya dan bisa mempertahankan kinerja yang baik dengan tidak mengabaikan peran sebagai ibu rumah tangga. Dosen wanita harus bijaksana menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab terhadap keluarga untuk memperkecil munculnya *work-family conflict*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, L.D., dan Utami, H.N. (2018). Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 55, No. 2, pp 48-56, available at: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2270/2671> Diakses pada 08 April 2020
- Arikunto, S (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktif*. Rineka Karya, Jakarta.
- Arismayanti, R.,T. (2017) *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang*. Skripsi. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/711>
- Ghozali (2011). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktif*. Rineka Karya, Jakarta.
- Greenhaus, J. H., dan Nicholas J. B. (1985). *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. *The Academy of Management Review*. Vol. 10, No. 1.Hal.76-88. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/711/580>
- Jackson, dan Arianto, Y. (2017). Pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan PT sinta pertiwi. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*. Vol. 5, No.1, pp 99-111. ISSN: 2339-0689, E-ISSN: 2406-8616,
- Mangkunegara, A. P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

