

Dilema Keseimbangan Kehidupan Kerja Guna Mewujudkan Profesionalitas Kerja Pada Dosen Tetap Wanita Pada Perguruan Tinggi di Indonesia

Kristin Juwita^{1*}, Erminati Pancaningrum²
STIE PGRI Dewantara Jombang
Korespondensi*: kristinjuwita66@gmail.com

Dikirim: 16 Oktober 2020, Direvisi: 30 November 2020, Dipublikasikan: 13 Desember 2020

Abstract

This study aims to examine the effect of work-life balance on the performance of female lecturers through work-family conflict and family-work conflict as mediating variables. This research uses explanatory research. The population in this study were permanent lecturers throughout Indonesia. The sampling technique is done by purposive sampling. The analysis technique uses descriptive and structural equation modeling (SEM). The results of the analysis show that work-life balance can affect work-family conflict, family-work conflict, and the performance of female lecturers. However, work-family conflict does not affect the performance of female lecturers. Whereas family work conflict can affect the performance of female lecturers. Work-family conflict is not able to mediate the effect of work-life balance on the performance of female lecturers, but family work conflict can mediate work-life balance that affects the performance of female lecturers

Keywords: *work life balance, work family conflict, family work conflict, job performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) pada kinerja dosen wanita melalui *work family conflict* and *family work conflict* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap di seluruh Indonesia. Adapun teknik penentuan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling*. Teknik analisis menggunakan deskriptif dan *stuctural equation modellng* (SEM). Adapun hasil analisis menunjukkan bahwa *work life balance* mampu mempengaruhi *work family conflict*, *family work conflict*, dan kinerja dosen wanita. Namun, *work family conflict* tidak berpengaruh pada kinerja dosen wanita. Sedangkan *family work conflict* dapat berpengaruh pada kinerja dosen wanita. *Work family conflict* tidak mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja dosen wanita, namun *family work konflik* dapat memediasi *work life balance* yang mempengaruhi kinerja dosen wanita.

Kata kunci: *work life balance, work family conflict, family work conflict, job performance*

A. Pendahuluan

Berbagai organisasi saat ini banyak melibatkan wanita untuk berpartisipasi, mulai dari perusahaan jasa, perusahaan manufaktur, sekolah, perguruan tinggi, koperasi, bank, dan usaha kecil menengah. Jika dulu laki laki berperan paling dominan, namun dalam perkembangannya cenderung tidak ada perbedaan gender sehingga peran laki laki dan wanita memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja. Seiring adanya peningkatan ekonomi keluarga, pergeseran budaya, dan kebutuhan beraktualisasi diri serta kebutuhan sosial (Nilakusmawati, D. P. E, 2009) membuat mayoritas wanita turun berpartisipasi

dalam dunia kerja sebagai wanita karir. Fenomena ini paling mudah terlihat dalam perusahaan manufaktur pada karya, dimana mayoritas karyawan adalah wanita.

Sebagian besar wanita karir berperan menjadi seorang ibu atau istri yang seringkali mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran, baik peran di kehidupan dalam keluarga, pekerjaan, maupun untuk waktu pribadi. Dalam beberapa tahun ini terdapat peningkatan tekanan pekerjaan dalam upaya memberikan hasil atau pelayanan berkualitas sehingga berdampak pada keluarga dan kehidupan karyawan, (Uzeochi dan Babatunde, 2012). Pencapaian keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat diciptakan dengan budaya kejujuran dan percaya dimana para staf dapat terbuka tentang adanya permasalahan di rumah dan mendapatkan dukungan perusahaan, (Maxwell dan McDougall, 2004).

Keseimbangan pekerjaan keluarga sebagai pemenuhan peran antara pekerjaan dengan keluarga berdasarkan kesepakatan bersama, (Grzywacz, J.G., & Carlos DS, 2007). Keseimbangan kehidupan kerja adalah pandangan individu tentang aktifitas kerja dan kehidupan yang mendorong kemajuan sesuai dengan prioritas kehidupan individu saat ini, (Kalliath, T., & Brough, P, 2008). Robbins and Timothy (2009) menjelaskan karyawan yang telah menikah saat ini biasanya merupakan pasangan yang berkarir rangkap. Hal ini semakin mempersulit karyawan yang telah menikah untuk mencari waktu bagi keluarga. Jika organisasi tidak membantu orang-orang mereka mencapai keseimbangan kehidupan kerja, akan mendapat banyak kesulitan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang paling handal. Sedangkan keseimbangan pekerjaan kehidupan membutuhkan keterlibatan peran individu dalam pekerjaan dan keluarga yang memberikan kepuasan yang sama, (Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D., 2003)

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan hal yang penting sehingga hal ini menjadi beban yg berat bagi wanita karir. Menyeimbangkan dua peran sekaligus antara kehidupan dan pekerjaan akan berdampak pada *work family conflict* (Greenhaus; Keren; Jason, 2003), baik dalam keluarga, atau dengan pekerjaannya. Mayoritas wanita cenderung mengalami konflik pekerjaan keluarga dibanding laki laki. Wanita bekerja yang sudah menikah harus melakukan perannya sebagai ibu rumah tangga yaitu menyelesaikan pekerjaan rumah dan mengurus keluarga, sehingga kondisi tersebut membuat wanita kesulitan mencapai keseimbangan kehidupan kerja, (Handayani, A., afiati, T., & Adiyati, M. G. (2015).

Keseimbangan kehidupan-kerja dalam penelitian ini dikhususkan pada wanita karir yang bekerja di perguruan tinggi sebagai dosen tetap. Mayoritas dosen yang bekerja di lembaga perguruan tinggi adalah wanita dengan tugas utamanya yaitu melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Banyak dosen tetap wanita yang menduduki jabatan baik struktural maupun fungsional sehingga para dosen harus membuat rencana prioritas yang seimbang.

Berdasarkan fenomena pada beberapa perguruan tinggi, sering kali dosen memprioritaskan pekerjaan, memiliki kinerja yang lebih baik dan tingkat konflik dengan pekerjaan rendah, namun peluang konflik dengan kehidupan khususnya konflik keluarga akan meningkat, karena mayoritas waktu banyak digunakan untuk bekerja. Begitupun sebaliknya, jika dosen cenderung

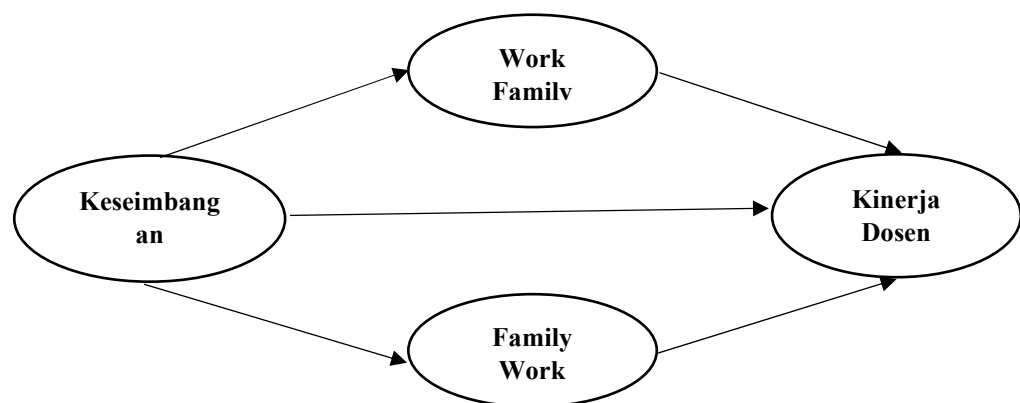
memprioritaskan kehidupannya, akan berdampak pada meningkatnya potensi konflik pekerjaan dan terjadi penurunan kinerja. Keseimbangan kehidupan kerja dapat berjalan dengan baik jika ada dukungan baik dari organisasi maupun dari keluarga.

Work family conflict dapat di artikan sebagai konflik tuntutan peran antar pekerjaan dan keluarga secara bersama sama yang tidak dapat di capai dalam beberapa hal (Frone, M. R., 2000). Frone, Rusell & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga adalah gangguan salah satu peran akibat pemenuhan peran lain dimana individu dituntut memenuhi semua peran secara utuh baik dalam pekerjaan dan keluarga. Greenhaus, Collins & Shaw (2003) menyatakan bahwa adanya keseimbangan waktu antara keterlibatan dalam pekerjaan dan keluarga akan mengurangi konflik kerja-keluarga dan stres, sehingga meningkatkan kualitas individu hidup. Menurut G. Delina dan Raya (2013) menyatakan bahwa wanita karir cenderung mengalami kesulitan menyeimbangkan urusan kerja dan kehidupan terlepas dari berapa usia mereka, jumlah anak, dan profesi pasangan. Adanya ketidak seimbangan kehidupan kerja dapat menimbulkan konflik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja dosen tetap wanita melalui konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) dan konflik keluarga pekerjaan (*family work conflict*). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi institusi dalam mempertimbangkan pengembangan sistem kerja yang fleksibel sehingga dapat membantu mencapai keseimbangan kehidupan kerja dosen tetap wanita.

B. Model Penelitian

Adanya keseimbangan kehidupan kerja dosen tetap wanita diharapkan memperkecil peluang terjadinya *work family conflict* dan *family work conflict* serta dapat membantu meningkatkan kinerja dosen tetap lebih maksimal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan model penelitian diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap *work family conflict*

H2 : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap *family work conflict*

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja dosen wanita

H4 : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap kinerja dosen wanita

H5 : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *family work conflict* terhadap kinerja dosen wanita

H6 : *Work family conflict* memediasi pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja dosen wanita

H7 : *Family work conflict* memediasi pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja dosen wanita

C. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Dalam penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam penelitian mengenai keseimbangan kehidupan-kerja dan konflik kehidupan-kerja terhadap kinerja dosen tetap wanita. Pengukuran data menggunakan skala likert dan pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran angket. Responden dalam penelitian ini adalah dosen yang menjalani dua tuntutan peran sekaligus sehingga menggunakan teknik *purposive random sampling* dengan ketentuan dosen tetap, wanita, dan sudah menikah. Populasi penelitian ini tidak diketahui pasti jumlahnya sehingga digunakan rumus Lameshow untuk mendapatkan besarnya sampel. Dalam rumus lameshow terdapat n yaitu jumlah sampel, p adalah proporsi populasi, Z adalah skor Z pada derajat kepercayaan 95% (1,96), p = maksimal estimasi 30% dan d = sampling eror (10%). Jadi jumlah sampel menurut rumus Lemeshow sebesar 81 responden.

Data penelitian dari angket online yang sudah masuk akan dilanjutkan pada proses analisis data. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang bertujuan memberikan penjelasan tentang karakteristik responden dan melihat respon dari hasil isian angket yang telah diisi oleh responden. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan *structural equation model* (SEM) menggunakan bantuan software Wrap PLS, dengan tujuan untuk menguji pengaruh antar variabel endogen dan eksogen serta menguji peran dari variabel mediasi secara bersamaan.

D. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden

Tabel 1. Tingkat Pendidikan

Strata 2 (S2)	Strata 3 (S3)	Jumlah
68	13	81

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan mayoritas responden adalah dosen tetap wanita yang mayoritas dengan tingkat pendidikan Strata 2. Hal tersebut sesuai dengan syarat akademik minimal seseorang menjadi dosen pada perguruan tinggi.

Tabel 2. Usia

25-30	31-35	36-40	41-45	>40	Jumlah
5	25	16	14	21	81

Berdasarkan tabel 2 terlihat mayoritas responden adalah dosen tetap wanita yang mayoritas usianya antara 31-35 yaitu 25 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen masih muda dan aktif dalam bekerja. Namun tidak dipungkiri, ada 21 dosen yang usianya lebih dari 40 tahun yang dapat dikatakan senior dan dirasa sudah memiliki pengalaman kerja yang baik dibidangnya.

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan data yang telah diperoleh, setelah dilakukan analisis maka diperoleh skor jawaban rata-rata variabel yang dapat memberikan gambaran kondisi keseimbangan kehidupan kerja, work family conflict dan family work conflict, serta kinerja dosen tetap wanita yang dapat dilihat dalam tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Skor rata-rata	Kategori
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X)	3.67	Tinggi
Work Family Conflict (M1)	3.17	Cukup
Family Work Conflict (M2)	2.59	Rendah
Kinerja (Y)	3.41	Tinggi

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang di rasakan oleh dosen tetap wanita yang baik. Dosen tetap wanita merasa sudah seimbang dalam hal pembagian waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam karier dan kehidupan yang dicapai. Selain itu, *work family conflict* yang dirasakan oleh dosen tetap wanita cukup tinggi dalam hal kesibukan dan tekanan kerja yang terjadi sehingga terkadang memicu konflik dalam keluarga karena kurangnya waktu untuk berkumpul bersama keluarga. Namun sebaliknya, *family work conflict* yang dirasakan dosen tetap wanita ternyata rendah atau jarang terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun terjadi konflik dalam keluarga, tidak dibawa ke dalam pekerjaan sehingga tidak memicu konflik dalam pekerjaan. Adapun kinerja dosen tetap wanita dalam

kategori tinggi atau baik. Hal ini berarti dosen tetap mampu bekerja secara profesional memenuhi tri dharma perguruan tinggi dan tugas penunjang lainnya.

Hasil Uji Outer Model (validitas dan reliabilitas)

a. Hasil uji validitas dengan outer model dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Square Root Of AVEs

	X	M1	M2	Y
X	0,68	0,485	0,547	0,263
M1	0,485	0,755	0,634	0,039
M2	0,547	0,634	0,746	0,001
Y	0,263	0,039	0,001	0,528

Sumber: Data diolah (WarpPLS 5.0)

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai root of AVEs setiap variabel dari 81 responden lebih besar dari korelasi antar variabel laten pada kolom yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa discriminant validity dapat diterima.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha Coefficient

Variabel	Composite reliability coefficients	Cronbach's alpha coefficient
X	0,883	0,849
M1	0,868	0,807
M2	0,859	0,792
Y	0,869	0,841

Sumber: Data diolah (WarpPLS 5.0)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability coefficients* dan *Cronbach's Alpha Coefficient* lebih dari 0,7 sehingga reliabilitas internal konsistensi dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Model fit

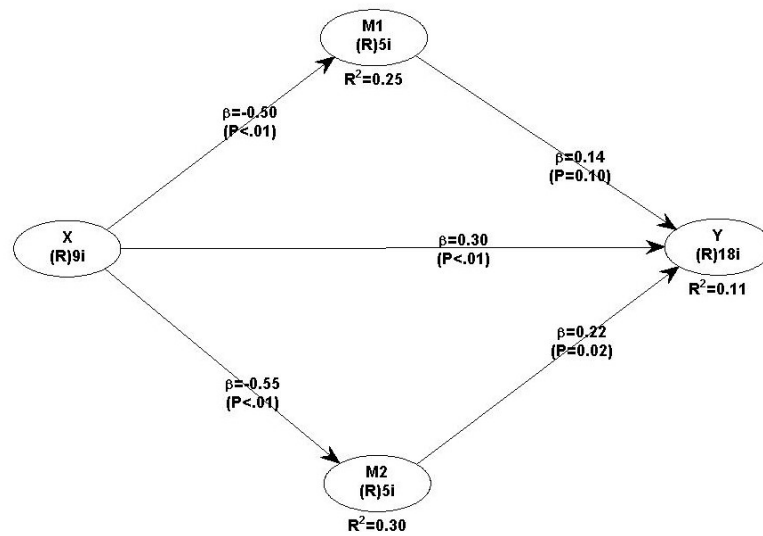
Tabel 6. Model fit and quality indices

No	Model fit and quality indices	Kriteria Fit	Indeks	Keterangan
1	<i>Average path coefficient (APC)</i>	$p < 0.05$	0.340, P<0.001	Terpenuhi
2	<i>Average R-squared (ARS)</i>	$p < 0.05$	0.217, P=0.010	Terpenuhi
3	<i>Average adjusted R-squared (AARS)</i>	$p < 0.05$	0.199, P=0.015	Terpenuhi
4	<i>Average block VIF (AVIF)</i>	acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3	1.148	Terpenuhi
5	<i>Average full collinearity VIF (AFVIF)</i>	acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3	1.618	Terpenuhi
6	<i>Tenenhaus GoF (GoF)</i>	small ≥ 0.1 , medium ≥ 0.25 , large ≥ 0.36	0,318	Terpenuhi, kategori medium
7	<i>Sympson's paradox ratio (SPR)</i>	acceptable if ≥ 0.7 , ideally = 1	0,8	Terpenuhi
8	<i>R-squared contribution ratio (RSCR)</i>	acceptable if ≥ 0.9 , ideally = 1	0,955	Terpenuhi
9	<i>Statistical suppression ratio (SSR)</i>	acceptable if ≥ 0.7	1,0	Terpenuhi
10	<i>Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)</i>	acceptable if ≥ 0.7	1,0	Terpenuhi

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada tabel 6 diperoleh model memenuhi seluruh kriteria fit, sehingga dapat dilanjutkan pada tahap pengujian selanjutnya.

Hasil Uji SEM WrapPLS

Model dan hasil uji analisis mediasi pada penelitian ini ditunjukkan dengan gambar 2 yang memperlihatkan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel yang diteliti. Sedangkan besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur pada tabel 7.



Gambar 2. Direct effect dan indirect effect

Tabel 7. Path coefficient

Kriteria	Variabel	WLB	WFC	FWC	Kinerja
Path coefficient	WLB				
	WFC	-0,495			
	FWC	-0,548			
	Kinerja	0,301	0,136	0,221	
P values	WLB				
	WFC	<0,001			
	FWC	<0,001			
	Kinerja	0,002	0,104	0,018	
Effect sizes for path coefficient	WLB				
	WFC	0,245			
	FWC	0,3			
	Kinerja	0,086	0,033	0,053	
Indirect Effect	WLB->WFC->Kinerja dengan β (-0,067) dan p value (0,217)				
	WLB->FWC->Kinerja dengan β (-0,121) dan p value (0,046)				

Pembahasan

Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (WLB) terhadap *work family conflict*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja (WLB) terhadap *work family conflict*, yang berarti **hipotesis diterima**. Secara riil, dosen tetap wanita mampu menyeimbangkan waktu untuk urusan pekerjaan dan kehidupan, keseimbangan

keterlibatan peran dalam pekerjaan dan kehidupan, dan adanya keseimbangan kepuasan atas capaian yang diperoleh dalam pekerjaan dan kehidupan. Adanya keseimbangan kehidupan kerja (WLB) dapat menurunkan *work family conflict* karena sudah terbiasa dengan ritme pekerjaan tri dharma setiap semester. Dosen tidak merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaannya. Kesibukan kerja masih dalam batas wajar walaupun kadang ada beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu bersamaan. Selain itu, jarang terjadi konflik dalam keterlibatan peran di kehidupan/keluarga dengan tanggungjawab kerjanya. Hal ini dikarenakan adanya dukungan dari keluarga dan sudah memahami resiko memiliki pasangan yang menjadi wanita karir.

Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (WLB) terhadap *family work conflict*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja (WLB) terhadap *family work conflict*, yang berarti **hipotesis diterima**. Dapat dijelaskan, dosen tetap wanita mampu membagi waktu yang seimbang untuk pekerjaan dan keluarga, mampu menyeimbangkan keterlibatan peran dalam pekerjaan dan kehidupan, dan merasakan keseimbangan kepuasan dalam kehidupan dan pekerjaan. Adanya keseimbangan kehidupan kerja (WLB) berdampak pada rendahnya *family work conflict*. Dosen tetap wanita tidak merasa terbebani dengan tanggungjawabnya sebagai orang tua, mendapatkan dukungan dari pasangan untuk tetap berkarir, dan masih dapat meluangkan waktu menemani anak dan pasangan di rumah, serta pekerjaan yang terkadang dibawa pulang ke rumah dirasa tidak terlalu mengganggu hubungan dengan keluarga. Jika terdapat konflik dalam keluarga, dosen jarang membawa permasalahannya dalam pekerjaannya.

Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (WLB) terhadap kinerja dosen tetap wanita

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja (WLB) terhadap kinerja dosen tetap wanita, yang berarti **hipotesis diterima**. Adanya keseimbangan peran dalam kehidupan dan pekerjaan mampu meningkatkan kinerja dosen tetap wanita. Keberadaannya ada saat dibutuhkan keterlibatannya dalam pekerjaan dan kehidupannya, serta merasa puas atas dukungan yang selama ini telah diberikan oleh keluarga dan instansi kerja. Sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dosen tetap wanita yaitu terlaksananya tugas tridharma mulai dari mengajar, penelitian, dan pengabdian, tugas penunjang dan atau tugas struktural yang harus diselesaikan dosen setiap semester dalam mendukung kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja dosen tetap wanita

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap wanita, yang berarti **hipotesis ditolak**. Dapat dijelaskan walaupun ada tekanan kerja yang tinggi, banyaknya pekerjaan yang seringkali harus di selesaikan bersamaan, dan perannya yang sama-sama dibutuhkan oleh keluarga dan pekerjaan sehingga terkadang memicu konflik dengan keluarga saat dosen harus mengorbankan waktu bersama keluarga agar segera dapat menyelesaikan pekerjaan. Namun, hal ini tidak berdampak pada kinerja dosen. Pekerjaan tetap dapat diselesaikan

secara profesional sesuai dengan program kerja dan rencana kegiatan setiap semester.

Pengaruh family work conflict terhadap kinerja dosen tetap wanita

Berdasarkan hasil analisis dapat dijelaskan bahwa *family work conflict* berdampak pada penurunan kinerja dosen tetap wanita, yang berarti **hipotesis diterima**. Saat terjadi konflik dalam keluarga terkait kurangnya waktu bersama keluarga jika harus lembur kerja atau dinas luar kota, sering membawa pekerjaan ke rumah, dan besarnya beban sebagai orangtua dalam mendidik anak, dapat menurunkan kinerja dosen tetap wanita. Bagaimanapun, wanita adalah seorang istri dan ibu yang perannya sangat penting bagi keluarga. Sehingga jika terjadi konflik dengan keluarga, biasanya mereka cenderung kurang bersemangat bekerja baik dalam hal mengajar, meneliti atau melakukan kegiatan akademik lain yang akhirnya penyelesaiannya terlambat dari program kerja atau bahkan tidak terlaksana penuh.

Peran work family conflict dalam memediasi pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja (WLB) terhadap kinerja dosen tetap wanita.

Hasil penelitian menunjukkan work family conflict tidak mampu memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja dosen tetap wanita, yang berarti **hipotesis ditolak**. Hal ini berarti, saat terjadi ketidakseimbangan pada salah satu peran akan berdampak langsung pada kinerja dosen. Dalam bekerja, dosen pasti membutuhkan keseimbangan dukungan dari kedua pihak yaitu keluarga dan instansi tempatnya bekerja. Jika dalam bekerja namun pikiran tertuju pada keluarga maka kinerjanya tidak akan maksimal. Waktu libur yang seharusnya untuk keluarga, dialihkan untuk dinas luar kota membuat dosen tetap wanita merasa bersalah, sehingga cenderung kurang semangat bekerja atau bahkan mereka memilih tidak melaksanakan tugas tersebut.

Peran family work conflict dalam memediasi pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja (WLB) terhadap kinerja dosen tetap wanita.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa *family work conflict* mampu memediasi secara parsial pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja (WLB) terhadap kinerja dosen tetap wanita, yang berarti **hipotesis diterima**. Dapat dijelaskan bahwa dengan adanya ketidakseimbangan waktu, peran, dan keterlibatan dosen dalam pekerjaan dan kehidupan akan mempengaruhi *family work conflict* dan berdampak lanjut pada penurunan kinerja. Saat waktu yang seharusnya untuk bekerja, cenderung sering digunakan untuk kepentingan keluarga, maka akan berdampak pada konflik di pekerjaan baik oleh rekan kerja atau atasan karena pekerjaan dosen tidak hanya mengajar saja. Bagi dosen yang menjabat struktural bahkan memiliki beban kerja lebih sehingga sering membutuhkan koordinasi dengan rekan kerja dan atasan. Adanya konflik dalam pekerjaan akan berkontribusi dalam penurunan kinerja individu tersebut. Kinerja tridharma bisa tidak tercapai dan jika dosen wanita menjabat struktural, maka program kerjanya dapat tersendat atau tidak sepenuhnya terlaksana.

E. PENUTUP

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa adanya keseimbangan kehidupan kerja (WLB) berkontribusi pada penurunan *work family conflict* , dan *family work conflict*, serta peningkatan kinerja dosen tetap wanita. Selain itu, *work family conflict* yang terjadi ternyata tidak berdampak pada kinerja dosen. Namun, *family work conflict* yang terjadi berdampak langsung pada menurunnya kinerja dosen karena konflik dengan keluarga menyebabkan dosen kurang semangat kerja. Adapun *work family conflict* ternyata tidak mampu memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja dosen. Sedangkan, *family work conflict* mampu memediasi secara parsial pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja (WLB) terhadap kinerja dosen tetap wanita.

Dari hasil penelitian dapat berikan saran pada perguruan tinggi terkait jam kerja dosen yang fleksibel sebaiknya dapat diimplementasikan lebih baik lagi. Dosen tidak perlu setiap hari ke kantor karena mereka bukan tenaga kependidikan yang bekerja dibidang administratif, asalkan seluruh tugas dosen dapat terselesaikan dengan baik. Hal ini diperlukan untuk mendukung implementasi keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja dosen yang lebih baik lagi. Saran bagi dosen tetap wanita adalah pentingnya membuat schedule kerja dan rencana capaian yang harus diselesaikan setiap minggu atau bulan, agar dosen dapat menyesuaikan waktu agar dapat berkumpul dengan keluarga. Adapun saran untuk peneliti selanjutnya dapat mengungkap hasil penelitian sejenis yang menjadi research gap faktor yang berdampak pada kinerja dosen. Karena hasil penelitian ini menunjukkan *work family conflict* tidak mampu memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- European Agency for Safety and Health at Work - <http://osha.europa.eu>. Diakses pada: 12 Januari 2016.
- <http://portalhr.com/people-management/manager-wanita-lebih-tenang-dalam-menghadapi-konflik/>. Kamis, 22 Januari 2015 - 1:50 WIB. Diakses 18 Maret 2016
- <http://portalhr.com/human-interest/life-balanced/pekerja-muda-lebih-memperhatikan-work-life-balance/>. Senin, 18 Mei 2015 - 11:22 WIB. Diakses 18 Maret 2016.
- Ferdinand, A. 2002. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen, Aplikasi Model-Model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis S-2 dan Disertasi S-3*. Semarang. BP Universitas Diponegoro.
- Delina, G dan Raya, Dr. R. Prabhakara. 2013. A study on Work-Life Balance in Working Women. IRACST – International Journal of Commerce, Business and Management (IJCBM), ISSN: 2319–2828 Vol. 2, No.5, October 2013
- Jackson, John .H., and Mathis, Robert. L. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Angelica, Diana (penterjemah). Salemba Empat, Jakarta
- Moorhead and Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi) Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat

- Riduwan. 2004. *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: CV Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa
- Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Atmaja, Haryana Puja (penterjemah). Jakarta: . PT. Prenhallindo
- Robbins 2006. *Perilaku Organisasi*. Atmaja, Haryana Puja (penterjemah). Jakarta: . PT. Prenhallindo
- Robbins, P. Sthepen dan Judge, A Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Buku 2 Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, P, Sthepen., Judge, A Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Buku 1 Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran. Uma. 2006, **Research Methods for business**, diterjemahkan oleh Kwan Men Yon, Edisi Keempat, Jilid 1 dan 2, Salemba Empat. Jakarta
- ang, Chen, Choi, & Zou, 2000. Sources of Work-Family Conflict: A SINO-U.S Comparison of The Effect of Work and Family Demands. *Academy of Management Journal* 2000, Vol. 43, No. 1, 113-123.
- Fisher, Gwenith G.; Bulger, Carrie A; and Smith, Carlla S. 2009. Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology* , Vol. 14, No. 4, 441–456
- Kim, Hye Kyoung. 2014. Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *Global Business and Management Research: An International Journal* Vol. 6, No. 1 (2014)
- Greenhaus, Jeffrey H; Collins, Karen M ; and Shawc, Jason D. 2003. The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior* 63 (2003) 510–531
- Friedman, Stewart D and Greenhaus, Jeffrey H. 2000. *Work and Family- Allies or Enemies?*. Oxford University Press