

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang memiliki peranan sangat penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi. Begitu pula Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) yang turut serta dalam menghasilkan mahasiswa-mahasiswa yang kompeten dan profesional di bidangnya. UMY selaku universitas swasta dengan predikat terbaik se-DIY-Jawa Tengah haruslah memenuhi ekspektasi masyarakat terhadap mahasiswa-mahasiswanya yang unggul dan islami. Oleh sebab itu, UMY melalui mahasiswanya diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap kehidupan kesejahteraan masyarakat. Hal ini tidak lepas dari peranan dosen selaku pendidik dan pembimbing yang akan menentukan kualitas mahasiswa. Dosen dituntut untuk mampu menjalankan fungsi Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Dosen perempuan di UMY memang memiliki tugas dan tanggungjawab yang sedikit berbeda dengan dosen perempuan di universitas negeri. Di UMY semua dosen, baik perempuan maupun laki-laki, memiliki hak yang sama untuk menjabat dalam susunan organisasi di tataran universitas, seperti menjadi Dekan, Wakil Dekan, Kepala Program Studi (Kaprosdi), maupun menjabat sebagai kepala atau staff biro. Selain tuntutan organisasi, dosen

UMY juga memiliki jam mengajar yang lebih panjang dikarenakan UMY memiliki kebijakan kuliah malam, yaitu pada pukul 7 (tujuh) malam.

Dalam memenuhi kewajibannya, baik itu dalam dunia pendidikan maupun dalam rumah tangga, seorang dosen, terutama dosen perempuan, tidak jarang mengalami konflik peran sebagai dosen dan peran sebagai ibu di dalam rumah. Konflik ini yang disebut dengan *Work-Family Conflict*. Bellavia dan Frone (dalam Diyah, dkk 2013) menjelaskan bahwa *work-family conflict* terjadi dalam peran ganda dimana peran dalam pekerjaan dan keluarga mengalami ketidakcocokan dalam beberapa hal. Seperti yang terjadi pada dosen perempuan di UMY, terkadang perannya sebagai dosen membuat mereka memiliki tuntutan pekerjaan yang memaksa mereka untuk menyelesaikannya di rumah, seperti menilai ujian atau tugas. Hal ini berdampak pada berkurangnya waktu dosen untuk menjalankan peran sebagai ibu maupun istri. Kondisi seperti ini akan membuatnya kesulitan dalam menentukan skala prioritas pada kedua peran yang mereka jalani, dan pada akhirnya tidak jarang mereka memutuskan untuk mengorbankan salah satu peran. WFC juga dapat mengakibatkan keinginan untuk berhenti dari pekerjaan karena tugas yang menuntut, ketegangan dan stres menumpuk di tempat kerja menyebabkan lebih banyak frustrasi dalam pekerjaan dan terbawa dalam keluarga (Cohen, 1997 dalam Kaya Ozba dan Ceyhun, 2014).

Banyak orang memiliki kesulitan dalam menjalankan tuntutan kedua peran antara pekerjaan dan tanggungjawab keluarga (Kaya Ozba dan Ceyhun, 2014). Begitu pula dialami oleh dosen perempuan. Oleh sebab itu, kemampuan dosen dalam menghadapi kesulitan serta menyelesaikan setiap permasalahan yang

ada dapat menjadi faktor yang dapat menurunkan terjadinya WFC. Dalam organisasi sikap ini disebut *Adversity Quotient*. *Adversity Quotient* merupakan kemampuan seseorang untuk mampu bertahan menghadapi kesulitan dan mampu menghadapi kesulitan tersebut, serta mampu melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensinya (Stoltz, 2003).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Diyah, dkk (2013) menunjukkan bahwa *adversity quotient* memiliki hubungan yang negatif dengan WFC. Sehingga dapat dikatakan apabila seseorang memiliki tingkat AQ yang tinggi kemungkinan terjadinya WFC dapat diturunkan. Dosen dengan tingkat WFC yang rendah akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap tuntutan peran yang dijalankan, termasuk tuntutan peran sebagai dosen. Sehingga hasil kinerja dosen dapat meningkat seiring dengan berkurangnya konflik peran yang dialami. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa WFC memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen perempuan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Chytia dan Jean (2013) yang menyatakan bahwa WFC yang rendah meningkatkan kinerja perawat.

Definisi kinerja cukup banyak diungkapkan oleh para ilmuwan dan akademisi. Salah satunya menurut Luthans (2005) kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Rivai dan Basri (2005) dalam Rizki (2012) menyatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja dosen tidak hanya mempengaruhi perguruan tinggi, tetapi juga mempengaruhi tingkat kualitas

mahasiswa yang diajar, sehingga masa depan mahasiswa sedikit banyak akan ditentukan oleh kinerja dosen dalam mengajar.

Ada banyak penelitian terkait *work-family conflict*, *adversity quotient* dan kinerja salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Howard, et.al (2004) dalam Cytia dan Jean (2013) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* dapat menurunkan kinerja. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Taman S, dkk (2013) menyatakan bahwa *adversity quotient* dan kinerja memiliki korelasi positif yang signifikan. Sedangkan, penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Diyah, dkk (2013) dengan judul “*Hubungan Antara Adversity Intelligence dengan Work-Family Conflict Pada Ibu yang Bekerja Sebagai Perawat*”. Penelitian terkait kinerja memang sudah banyak dilakukan, namun belum ada yang mencoba mengkaitkan kinerja dengan *adversity quotient* dan *work-family conflict* secara bersama-sama. Inilah yang menjadi alasan peneliti untuk mengkaitkan variabel tersebut dan melakukan penelitian dengan judul “*Peran Adversity Quotient Dalam Mempengaruhi Work-Family Conflict dan Kinerja Dosen Perempuan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*”.

## **B. PERMASALAHAN PENELITIAN**

1. Apakah *adversity quotient* dapat menurunkan kemungkinan terjadinya *work-family conflict* pada dosen perempuan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Apakah *Work-Family Conlict* menurunkan kinerja dosen perempuan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

3. Apakah *adversity quotient* meningkatkan kinerja dosen perempuan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
4. Apakah *adversity quotient* secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui *work-family conflict*?

### C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh antara *adversity quotient* dengan *work-family conflict* yang dialami dosen perempuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh antara *work-family conflict* dengan kinerja dosen perempuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh antara *adversity quotient* dengan kinerja dosen perempuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh antara *adversity quotient* dengan kinerja dosen perempuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta melalui *work-family conflict*.

### D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik untuk dunia praktis maupun akademis :

1. Dunia Praktis

Untuk dunia praktis, penelitian ini merupakan wujud transformasi ilmu yang didapatkan di bangku kuliah dan diimplementasikan ke dalam

kondisi nyata. Sehingga diharapkan mampu memberikan solusi terhadap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta untuk meningkatkan kinerja dosen perempuan dilihat dari variabel *adversity quotient* dan *work-family conflict*.

## 2. Dunia Akademis

Dalam dunia akademis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan penelitian selanjutnya yang terkait dengan variabel serupa dan diharapkan mampu dijadikan sumber referensi dalam sistem pembelajaran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. LANDASAN TEORI**

##### *1. Adversity Quotient*

*Adversity Quotient* merupakan suatu penilaian yang mengukur bagaimana respon seseorang dalam menghadapi masalah untuk diberdayakan menjadi peluang (Taman S, 2013). Taman S, dkk (2013) juga menyatakan bahwa AQ meramalkan siapa yang mampu mengatasi kesulitan dan siapa yang akan hancur, AQ meramalkan siapa yang akan melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensi mereka serta siapa yang akan gagal dan AQ meramalkan siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan bertahan.

Menurut Stoltz (2005) *Adversity Quotient* adalah suatu kemampuan untuk mengubah hambatan menjadi peluang keberhasilan mencapai tujuan. *Adversity Quotient* merupakan hasil riset penting dari tiga cabang ilmu pengetahuan yaitu psikologi kognitif, psikoneuroimunologi (ilmu kesehatan baru), dan neurofisiologi (ilmu otak). Stoltz (2003) dalam Muhiudin, dkk (2013) menyebutkan bahwa karyawan dengan kinerja yang tinggi memiliki *adversity quotient* yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan dengan kinerja yang rendah. Lasmono (2001) menyatakan bahwa *adversity quotient* adalah pengukuran kemampuan individu untuk mengatasi kesulitan dan krisis. Elkin (2002) menyebutkan bahwa *adversity quotient* merupakan suatu pengukuran individu dalam menghadapi permasalahan, musibah atau bencana.

Menurut Stoltz (2007) dalam Diyah, dkk (2013) *adversity quotient* pada seseorang dapat dilihat melalui dimensi penyusunnya, yang terdiri dari 4 dimensi, yaitu :

a) *Control* (kendali)

Individu dengan dimensi kendali yang baik akan mampu mengendalikan dirinya terhadap masalah yang ada, sehingga dapat mengontrol emosi dengan lebih baik.

b) *Origin dan Ownership* (asal-usul dan pengakuan)

Individu dengan dimensi asal-usul dan pengakuan yang baik akan bertanggungjawab dan berusaha menyelesaikan setiap permasalahan yang ada.

c) *Reach* (jangkauan)

Individu dengan dimensi jangkauan yang baik akan mampu membatasi setiap masalah yang ada agar tidak merambat ke bidang-bidang yang lain.

d) *Endurance* (daya tahan)

Individu dengan dimensi daya tahan yang tinggi akan lebih kuat dan yakin untuk menyelesaikan semua permasalahan yang ada demi meraih apa yang dicita-citakan.

Stoltz (2003) menyatakan bahwa AQ memiliki tiga bentuk. Pertama, AQ adalah suatu kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan. AQ berlandaskan pada riset yang berbobot dan penting, yang menawarkan suatu gabungan pengetahuan yang praktis dan baru, yang merumuskan kembali apa yang diperlukan untuk



mencapai kesuksesan. Kedua, AQ adalah suatu ukuran untuk mengetahui respon seseorang terhadap kesulitan. Selama ini, pola-pola bawah sadar ini sebetulnya telah dimiliki seseorang, tinggal bagaimana pola-pola tersebut dapat diukur, dipahami, dan diubah. Terakhir, AQ adalah serangkaian peralatan yang memiliki dasar ilmiah untuk memperbaiki respon seseorang terhadap kesulitan, yang akan memperbaiki efektivitas pribadi dan profesional seseorang secara keseluruhan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* (AQ) merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam menghadapi dan menyelesaikan setiap kesulitan atau permasalahan yang ada.

## 2. *Work-Family Conflict*

Menurut Gibson, dkk (2004), ada 3 (tiga) bentuk konflik peran yang dialami oleh individu, yaitu :

- a. Konflik peran itu sendiri (*person role conflict*). Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut.
- b. Konflik intra peran (*intra role conflict*). Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit.

- c. Konflik Antar peran (*inter role conflict*). Konflik ini muncul karena orang menghadapi peran ganda. Hal ini terjadi karena seseorang memainkan banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda.

Salah satu konflik yang sering terjadi adalah konflik pekerjaan-keluarga atau yang sering disebut *work-family conflict* (Lukman, dkk, 2015) yang merupakan salah satu dari konflik antar peran (*inter role conflict*). Greenhaus dan Beutell (1985) menyebutkan bahwa *work-family conflict* adalah bentuk konflik peran, dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Sedangkan Netemeyer et,al (2004) mendefinisikannya sebagai sebuah bentuk *interrole conflict* dimana secara keseluruhan adanya tuntutan waktu tertentu serta ketegangan yang ditimbulkan karena gangguan dari pekerjaan terhadap tanggungjawab dalam keluarga.

*Work-family conflict* disini menekankan kepada peran dalam pekerjaan yang mengganggu peran dalam keluarga. Seseorang yang tidak dapat membagi tanggungjawabnya dengan baik akan dapat memicu adanya ketegangan baik di dalam lingkungan keluarga maupun pekerjaan. Ketegangan ini yang kemudian memicu adanya konflik dalam peran.

Greenhaus et al. (1999) dalam Lukman, dkk (2015) mengidentifikasikan 3 (tiga) tipe utama mengenai *work-family conflict*, yaitu :

- a. *Time-Based Conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk

memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. Dalam hal ini, menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktu terbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan keduanya tidak sesuai.

- b. *Strain Based Conflict*, yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stress, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala.
- c. *Behavior Based Conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika di rumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain.

### 3. Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi tidak akan luput dari hasil kinerja yang telah dilakukan para individu atau pekerja di dalam organisasi tersebut. Waldman (1994) menyatakan kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada

pada masing-masing individu dalam organisasi. Luthans (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Sedangkan Armstrong (1999) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Pengertian ini mengkaitkan kinerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan kepada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik itu faktor internal maupun eksternal. Menurut Prawirosentono (1999) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

a. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien. Semakin efektif dan efisien pekerjaan yang dilakukan seseorang, maka hasil yang ditunjukkan akan menyatakan bahwa kinerja orang tersebut baik.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin dapat menjadi indikasi apakah seseorang dapat dinyatakan memiliki kinerja yang baik atau tidak.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang selain dapat dilihat dari hasilnya dapat pula ditunjukkan dalam proses menuju hasil. Inisiatif bagi seseorang dapat mengindikasikan bahwa ia memiliki kinerja yang cukup baik ketika ia mampu menginisiasi setiap permasalahan yang ada dalam pekerjaannya.

Dari pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh seseorang dalam periode tertentu yang diukur dengan standar atau target yang telah ditentukan sebelumnya.

## **B. HASIL PENELITIAN TERDAHULU**

Penelitian yang telah dilakukan oleh Diyah Arfidianingrum, dkk (2013) dengan judul “*Hubungan Antara Adversity Intelligent dengan Work-Family Conflict Pada Ibu yang Bekerja Sebagai Perawat*” memberikan hasil bahwa terdapat hubungan negative yang signifikan antara *adversity intelligent* dengan *work-family conflict*, artinya ketika seorang ibu yang bekerja sebagai perawat memiliki *adversity intelligent* yang tinggi maka kemungkinan terjadinya *work-family conflict* akan rendah. Hal ini dapat dijadikan referensi dalam penelitian

untuk melihat pengaruh *adversity quotient* terhadap *work-family conflict* pada dosen perempuan.

*Adversity quotient* juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian yang dilakukan Muhiudin, dkk (2013) dengan judul “*Determinasi Adversity Quotient, Etos Kerja dan Kualifikasi Akademik Terhadap Kinerja Konselor SMP Negeri di Lombok Timur*” yang menyatakan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan kinerja konselor, artinya bahwa ketika konselor memiliki tingkat *adversity quotient* yang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan menunjukkan hasil yang baik. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Taman, S., dkk (2013) dengan judul “*Kontribusi Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja, dan Ketahananmalangan (Adversity Quotient) Terhadap Kinerja Profesional Guru SMA Negeri di Kecamatan Karangasem Kabupaten Karangasem Bali*”.

Berbeda dengan hubungan antara *adversity quotient* dan kinerja, menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Cytia dan Jean (2013) dengan judul “*Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum DR.M.Haulussy, Ambon*” menunjukkan hasil bahwa *work-family conflict* berpengaruh negative terhadap kinerja perawat, artinya bahwa ketika seorang perawat mengalami *work-family conflict* maka kinerja akan menurun dan menunjukkan hasil yang tidak baik. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Anisah (2010) dengan judul “*Pengaruh Work-To-Family Conflict dan Family-To-Work Conflict Terhadap Kepuasan Dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan*”.

## C. HIPOTESIS

### **Hubungan *Adversity Quotient* dengan *Work-Family Conflict***

Ketika seseorang memiliki kemampuan bertahan yang tinggi dan kemudian dapat menyelesaikan permasalahan dan kesulitan dalam hidupnya maka ia akan mampu membagi peran baik di lingkungan pekerjaan maupun keluarga. Setiap konflik yang terjadi, apabila AQ yang dimiliki tinggi, maka akan dapat terselesaikan dengan baik. Sehingga AQ tinggi akan menurunkan WFC yang dialami seseorang. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Diyah, dkk (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara AQ dengan WFC pada ibu yang bekerja sebagai perawat. Dari uraian di atas maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

**H1 : *Adversity Quotient* (AQ) dapat menurunkan terjadinya *Work-Family Conflict* (WFC) dosen perempuan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.**

### **Hubungan *Work-Family Conflict* dengan Kinerja Dosen**

Hipotesis yang diambil juga merujuk pada pernyataan Howard, et.al (2004) dalam Cythia dan Jean (2013) bahwa konflik peran ganda dapat menurunkan kinerja karyawan. Artinya ketika seseorang mengalami konflik pekerjaan dan kemudian dibawa ke rumah dan menimbulkan konflik maka kinerjanya akan semakin menurun. Seseorang dengan WFC tinggi tidak dapat berkonsentrasi pada perannya dalam pekerjaan, sehingga dalam bekerja ia tidak mampu menghasilkan output maksimal. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cythia dan Jean (2014) yang memperlihatkan

hasil bahwa WFC berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Anisah (2010) menyatakan bahwa *work-family conflict* menurunkan kinerja seseorang. Artinya, WFC berpengaruh negatif terhadap kinerja. Atas dasar penelitian terdahulu dan argumentasi yang telah dipaparkan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2 :*Work-Family Conflict* (WFC) berhubungan negatif terhadap kinerja dosen perempuan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.**

### **Hubungan *Adversity Quotient* dengan Kinerja Dosen**

Hasil penelitian dari Taman.S, dkk (2013) menyatakan bahwa *Adversity Quotient* berkontribusi positif terhadap kinerja profesional guru. Artinya, bahwa semakin tinggi *Adversity Quotient* yang dimiliki seorang guru maka kinerja akan semakin meningkat. *Adversity Quotient* yang tinggi menunjukkan bahwa seseorang mampu mengatasi setiap masalah dan kesulitan yang dihadapi, ketika seseorang tersebut mampu mengatasinya maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat seiring dengan terselesaikannya setiap permasalahan yang dihadapi seseorang. Hipotesis ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhiudin, dkk (2013) yang menyatakan bahwa ada korelasi yang positif dan signifikan antara *Adversity Quotient* dengan kinerja konselor. Penelitian yang dilakukan oleh Endah dan Aryo (2013) juga memberikan hasil yang positif dan signifikan atas hubungan *adversity quotient* dengan kinerja yang dilakukan pada perawat. Selain itu *work-family conflict* juga dapat mempengaruhi hubungan antara AQ dengan kinerja dosen. Apabila AQ dosen rendah dan didukung dengan adanya konflik



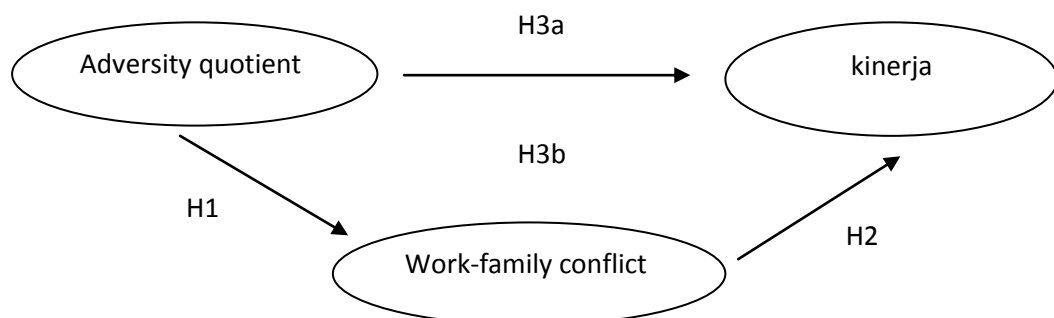
yang terjadi antar perannya sebagai dosen dan sebagai anggota keluarga maka kinerja yang dihasilkan akan semakin memburuk. Atas argumentasi tersebut dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dirumuskan adalah :

**H3a :Adversity Quotient (AQ) berhubungan positif terhadap kinerja dosen perempuan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.**

**H3b :Adversity Quotient (AQ) secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui *Work-Family Conflict* (WFC).**

#### D. MODEL PENELITIAN

Adapun model penelitian dalam penelitian ini digambarkan oleh table berikut :



**Gambar 2.1**

**Model Penelitian**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Obyek dan Subyek Penelitian**

##### 1. Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai salah satu universitas swasta di kota Yogyakarta.

##### 2. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah dosen perempuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

#### **B. Jenis Data**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan data primer yang diambil langsung dari responden.

#### **C. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria bahwa sampel yang diambil hanya dosen perempuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah berkeluarga.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden maupun dengan wawancara secara langsung.

#### **E. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

### 1. *Adversity Quotient*

Penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Stoltz (2003) dalam Sukardewi, dkk (2013) yang menyatakan bahwa *Adversity Quotient* merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan menghadapi kesulitan dan mampu menghadapi kesulitan tersebut, serta mampu melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensinya.

Pengukuran *adversity quotient* menggunakan *adversity response profile (ARP) Quick Take TM* milik Stoltz yang diadaptasi dari Laura dan Sunjoyo (2009) untuk mengukur tingkat AQ. Dalam *ARP Quick Take TM*, ada 20 (dua puluh) peristiwa yang didaftar. Setiap peristiwa memiliki 2 (dua) items pertanyaan, jadi total keseluruhan adalah 40 (empat puluh) items pertanyaan, yang terdiri atas empat komponen, yaitu *control*, *origin* dan *ownership*, *reach*, dan *endurance*, yang masing-masing terdapat 10 items pertanyaan. Pengukuran setiap pertanyaan untuk setiap dimensi dilakukan dengan skala *Likert*.

### 2. *Work-Family Conflict*

Dalam penelitian ini, *Work-Family Conflict* menggunakan teori yang dipaparkan oleh Carlson, Kacmar, dan Williams (2000) dalam Retno, W. (2012) yang mendefinisikan *Work-Family Conflict* (WFC) sebagai terjadinya suatu konflik antar peran ketika pemenuhan salah satu peran bisa menekan peranan yang lain, baik itu perannya di kehidupan pekerjaan ataupun keluarga.

WFC diukur dengan kuesioner yang terdiri dari 8 item pertanyaan dengan skala Likert yang diadopsi dari Raharjo (2009). Item pertanyaan mencakup 3 dimensi WFC yaitu konflik berdasarkan waktu (*time-based conflict*) dengan 2 item pertanyaan, konflik berdasarkan ketegangan (*strained-based conflict*) dengan 4 item pertanyaan, dan konflik berdasarkan perilaku (*behavior-based conflict*) dengan 2 item pertanyaan.

### 3. Kinerja

Penelitian ini menggunakan definisi kinerja yang dikemukakan oleh Luthans (2005) bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan seseorang yang melakukan pekerjaan.

Dua puluh lima items pertanyaan pengukuran kinerja milik Andraeni (2005) dalam Laura dan Sunjoyo (2009) digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yang terdiri atas lima komponen, yaitu kemampuan, efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Pertanyaan untuk mengukur kemampuan dalam kuesioner berjumlah 10 (sepuluh) items. Pertanyaan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi dalam kuesioner berjumlah 2 (dua) items. Pertanyaan untuk mengukur otoritas dan tanggung jawab dalam kuesioner berjumlah 4 (empat) items. Pertanyaan untuk mengukur disiplin dalam kuesioner berjumlah 6 (enam) items. Pertanyaan untuk mengukur

inisiatif dalam kuesioner berjumlah 3 (tiga) items. Seluruh pertanyaan dapat dilihat pada lampiran. Kuesioner untuk mengukur kinerja karyawan menggunakan skala *Likert*. Rentang pilihan tanggapan dimulai dari 1=sangat tidak setuju/sesuai hingga 5=sangat setuju/sesuai.

## F. Uji Kualitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Ghozali, 2006).

Uji validitas (*validity*) dimaksudkan untuk menguji kualitas kuesioner. Kuesioner yang baik adalah kuesioner yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai  $r$ . Teknik korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*, Sugiono (2009) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Setelah angka korelasi diketahui, kemudian dihitung nilai  $t$  dari  $r$  dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pernyataan-pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitasnya.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item – Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation*  $> 0,30$  (Priyatno, 2009).

## 2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Uji

reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah *One Shot*, artinya satu kali pengukuran saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau dengan kata lain mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Nunnally dalam Ghozali, 2006).

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel.

Terdapat beberapa model analisis reliabilitas, yaitu *Cronbach Alpha*, *Split half*, *Guttman*, *parallel*, dan *Strict Parallel*. Dalam penelitian ini menggunakan model *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right\}$$

dimana:

$r_i$  = reliabilitas instrument

$\sigma^2$  = varians total

$k$  = banyak butir pertanyaan

$\sigma_i^2$  = jumlah varians butir

Rumus untuk varians total dan varians butir sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2}{n} - \frac{(\sum X)^2}{n^2}$$

$$\sigma_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

dimana :

$n$  = jumlah responden

$X_t$  = total nilai dari nomor-nomor butir pertanyaan

$JK_i$  = jumlah data tiap butir yang dikuadratkan

$JK_s$  = jumlah kuadrat butir

Setelah nilai koefisien reliabilitas diperoleh, maka ditetapkan suatu nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Menurut Sekaran (2006) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik.

### G. Analisis Data dan Uji Hipotesis

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi sederhana, didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Model variabel regresi linier sederhana :  $Y = a + bx$ , dimana  $y$  adalah variabel tak bebas (nilai duga),  $x$  adalah variabel bebas,  $a$  adalah penduga bagi intersap ( $\alpha$ ),  $b$  adalah penduga bagi koefisien regresi, dan  $\alpha, \beta$  adalah parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistik sampel (sugiono, 2011).

Untuk menjawab masalah penelitian H1 digunakan alat analisis regresi sederhana dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta X_1 + e$$

Keterangan :



- Y : *Work-Family Conflict*
- a : konstanta
- $\beta_1$  : koefisien regresi
- X<sub>1</sub> : *Adversity Quotient*
- e : error

Hipotesis 1 akan diterima apabila nilai signifikansi berada pada taraf signifikansi 5% ( $\text{sig} < 0.05$ ). Cara serupa juga digunakan untuk menjawab H2 dan H3a. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisa regresi sederhana dan *path analysis* dengan bantuan program SPSS. *Path Analysis* digunakan untuk menguji pengaruh mediasi dari variabel *work-family conflict* terhadap hubungan antara *adversity quotient* dan kinerja (H3b).

*Path Analysis* atau analisa jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Model bergerak dari kiri ke kanan dengan implikasi prioritas hubungan kausal variabel yang dekat ke sebelah kiri. Setiap nilai  $\beta$  menggambarkan jalur dan koefisien jalur. Dalam penelitian ini, *adversity quotient* mempunyai hubungan langsung dengan kinerja ( $\beta_1$ ). Namun demikian *adversity quotient* juga mempunyai hubungan tidak langsung ke kinerja yaitu dari *adversity quotient* ke *work-family conflict* ( $\beta_2$ ) baru kemudian ke kinerja ( $\beta_3$ ). Sehingga untuk melihat pengaruh mediasi *work-family conflict* dengan persamaan:

$$\text{Pengaruh langsung AQ-Kinerja} = \beta_1$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung AQ-WFC-Kinerja} = \beta_2 \times \beta_3$$


---

$$\text{Total pengaruh} = \beta_1 + (\beta_2 \times \beta_3)$$

Kemudian nilai antara pengaruh langsung dan tidak langsung dibandingkan untuk melihat apakah WFC memediasi hubungan atau tidak. Semakin tinggi nilai pengaruh tidak langsung maka semakin besar mediasi yang diberikan WFC.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **H. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian**

##### 3. Sejarah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Sejarah berdirinya Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) bermula dari munculnya niat Prof. Dr. Kahar Muzakkir untuk mendirikan Universitas Muhammadiyah. Ketika Pimpinan Pusat Muhammadiyah Majelis Pengajaran meresmikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Yogyakarta pada tanggal 18 November 1960, secara eksplisit piagam pendiriannya mencantumkan FKIP sebagai bagian dari Universitas Muhammadiyah. Barulah pada Maret 1981, melalui perjuangan yang keras beberapa aktifis Muhammadiyah seperti Drs.H.Mustafa Kamal Pasha, Drs.M.Alfian Darmawan, Hoemam Zainal, S.H., Brigjen TNI. (Purn.) Drs.H.Bakri Syahid, K.H.Ahmad Azhar Basir, M.A., Ir.H.M. Dasron Hamid, M.Sc., H.M.H Mawardi, Drs.M.Amien Rais, H.M. Daim Saleh., Drs.H.Hasan Basri, Drs.H.Abdul Rosyad Sholeh, Zuber Kohari, Ir.H.Basit Wahid, serta didukung oleh Ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah saat itu, K.H. A.R. Fakhrudin dan Ketua Pimpinan Wilayah Muhammadiyah DIY H.Mukhlas Abror, secara resmi didirikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, yang kemudian berkembang hingga saat ini.

Pada awal berdiri, Rektor UMY dipercayakan kepada Brigjen TNI. (Purn.) Drs.H.Bakri Syahid, yang saat itu sudah selesai masa tugasnya

sebagai rektor IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Rektor berikutnya dipercayakan kepada Ir.H.M.Dasron Hamid, M.Sc., akan tetapi karena proses permintaan izin menteri belum selesai, maka ditunjuk H.M.H Mawardi sebelum akhirnya terpilih Ir. H. Dasron Hamid M.Sc. Tahun 1981-1982 Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menjalankan kegiatan akademiknya dengan membuka lima fakultas yaitu, Fakultas Teknik dengan jurusan Teknik Sipil, Fakultas Ekonomi dengan jurusan Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan jurusan Ilmu Hubungan Internasional, Fakultas Hukum dengan jurusan Hukum Tata Negara dan Fakultas Dakwah dengan jurusan Penyiaran Agama Islam.

Pada tahun 1984-1985, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta membuka Fakultas baru yaitu Fakultas Pertanian dengan jurusan Budidaya Pertanian dan jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, kemudian tahun 1987-1988 membuka Fakultas Tarbiyah. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terus melakukan pengembangan hingga pada tanggal 17 Agustus 1995, berdirilah kampus terpadu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta di Jalan Lingkar Selatan yang ditandai dengan peletakan batu pertama oleh Ketua Umum PP Muhammadiyah, Bapak KH. AR Fachrudin, yang kemudian nama beliau diabadikan menjadi nama gedung kembar di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

#### 4. Visi, Misi dan Tujuan

##### a. Visi

Menjadi universitas yang unggul dalam pengembangan ilmu dan teknologi dengan berlandaskan nilai-nilai Islam untuk kemaslahatan umat.

b. Misi

- 1) Meningkatkan harkat manusia dalam upaya meneguhkan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban;
- 2) Berperan sebagai pusat pengembangan Muhammadiyah;
- 3) Mendukung pengembangan Yogyakarta sebagai wilayah yang menghargai keragaman budaya,
- 4) Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengembangan masyarakat secara professional,
- 5) Mengembangkan peserta didik agar menjadi lulusan yang berakhlak mulia, berwawasan dan berkemampuan tinggi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi,

c. Tujuan

1) Tujuan Umum

Terwujudnya sarjana muslim yang berakhlak mulia, cakap, percaya diri, mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta berguna bagi umat, bangsa dan kemanusiaan.

2) Tujuan Khusus

- a) Menguasai, mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dijiwai oleh nilai kemanusiaan, akhlakul karimah dan etika yang bersumber pada ajaran Islam serta memupuk keikhlasan,

melaksanakan *amar ma'ruf nahi munkar* yang relevan dengan kebutuhan pembangunan bangsa,

- b) Melaksanakan program pendidikan Ahli Madya, Sarjana, Pascasarjana dan Profesi yang menghasilkan lulusan yang memenuhi kebutuhan dunia kerja baik nasional maupun internasional,
- c) Menghasilkan penelitian dan karya ilmiah yang menjadi rujukan pada tingkat nasional dan internasional,
- d) Mengembangkan kehidupan masyarakat akademik yang ditopang oleh nilai-nilai Islam yang menjunjung tinggi kebenaran, keadilan, kejujuran, kesungguhan dan tanggap terhadap perubahan,
- e) Menciptakan iklim akademik/*academic atmosphere* yang dapat menumbuhkan pemikiran-pemikiran terbuka, kritis-konstruktif dan inovatif,
- f) Menyediakan sistem layanan yang memuaskan bagi pemangku kepentingan/*stakeholders*,
- g) Menyediakan sumberdaya dan potensi universitas yang dapat diakses oleh perguruan tinggi, lembaga-lembaga pemerintah, swasta, industri, dan masyarakat luas untuk mendukung upaya-upaya pengembangan bidang agama islam, sosial, ekonomi, politik, hukum, teknologi, kesehatan dan budaya di Indonesia,

- h) Mengembangkan jaringan kerjasama dengan berbagai institusi nasional maupun internasional untuk memajukan pendidikan, penelitian, manajemen, dan pelayanan,
- i) Menghasilkan lulusan yang memiliki integritas kepribadian dan moralitas yang islami dalam konteks kehidupan individual maupun sosial.

## 5. Susunan Organisasi

### a. Pimpinan Universitas

- 1) REKTOR: Prof. Dr. H. Bambang Cipto, M.A.
- 2) WAKIL REKTOR I: Dr. Ir. H. Gunawan Budiyanto, M.P.
- 3) WAKIL REKTOR II: Dr. H. Suryo Pratolo, M.Si., Akt.
- 4) WAKIL REKTOR III: Sri Atmaja P. Rosyidi, Ph.D., P.Eng.
- 5) Sekertaris Universitas: Ir. H. Nafi Ananda Utama, M.S.

### b. Badan Pelaksana Harian

- 1) Ketua: Prof. Dr. H. Syamsul Anwar, M.A.
- 2) Sekretaris: Dr. H. Agung Danarto, M.Ag.
- 3) Wakil Sekretaris: Drs. H. Sugito, M. Si
- 4) Bendahara: Ir. Ahmad Syauqi Suratno, M.M.
- 5) Wakil Bendahara: Drs. H. A. Rosyad Sholeh
- 6) Anggota: dr. H. Agus Taufiqurrahman, M.Kes., Sp.S.
- 7) Anggota: Drs. H. Syaebani, M.A.

### c. Senat

- 1) Ketua Senat Universitas: Prof. Dr. H. Bambang Cipto,  
M.A.
  - 2) Sekretaris Senat Universitas: Dr. Agus Setyo Muntohar,  
M.Eng.Sc.
- d. Badan dan Lembaga Universitas
- 1) Kepala Badan Penjaminan Mutu: Dr. Mukti Fajar N, S.H.,  
M.Hum.
  - 2) Kepala Lembaga Pengembangan Kemahasiswaan dan  
Alumni: Ir. Agus Nugroho Setiawan, M.P.
  - 3) Kepala Pusat Pengembangan Kreativitas Mahasiswa:  
Sugito, S.Ip., M.Si.
  - 4) Kepala Pusat Inkubator Bisnis dan Kewirausahaan  
Mahasiswa: Rr. Sri Handari W., S.E., M.Si.
  - 5) Kepala Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Mahasiswa:  
M. Haris Aulawi, S.H., M.Hum.
  - 6) Kepala Pusat Konseling dan Kesejahteraan Mahasiswa:  
Sigit Haryo Y., S.Psi.
  - 7) Kepala Pusat Pengembangan Karir dan Alumni: H. Triyana  
A.Md
  - 8) Kepala Lembaga Pengembangan Pembelajaran: Dr.  
Suryanto, S.H., M.Hum.
  - 9) Kepala Lembaga Penelitian, Publikasi dan Pengabdian  
Masyarakat: Hilman Latief, Ph.d.



- 10) Kepala Lembaga Pengkaji dan Pengalaman Islam: Dr. Khairuddi Hamsin, Lc., L.Lm.
  - 11) Kepala UPT Perpustakaan: Drs. H. Lasa, M.Si.
  - 12) Kepala UPT Pusat Pelatihan Bahasa: Noor Qomaria Agustina, S.Pd., M.Hum.
  - 13) Direktur Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan: drg. Iwan Dewanta, M.M.
  - 14) Direktur *University Residence* (Unires): Ghofar Ismail, M.A.
  - 15) Kepala Sekertariat Universitas: Dedik Haryono, S.H.
- e. Kepala Biro
- 1) Kepala Biro Sistem Informasi: Ir. Eko Prasetyo, M.Eng.
  - 2) Kepala Biro Kerjasama: Dr. Ir. Indira Prabasari, M.P.
  - 3) Kepala Biro Humas dan Protokol: Ratih Hertiningtyas, S.IP., M.A.
  - 4) Kepala Biro Hukum: Dr. Danang Wahyu Muhammad, S.H., M.Hum.
  - 5) Kepala Biro Penerimaan Mahasiswa Baru: Dr. Siti Dyah H., S.E., M.Si.
  - 6) Kepala Biro Umum: H. Eko Wahyudi, S.H.
  - 7) Kepala Biro Sumber Daya Manusia: Drs. H. Gita Danuprata, M.M.
  - 8) Kepala Biro Sumber Daya Aset: Bagus Subandono, S.T., M.Eng.

- 9) Kepala Biro Sumber Daya Keuangan: Andan Yunianto,  
S.E., M.Si., Akt.
  - 10) Kepala Biro Administrasi Akademik: Drs. Bambang  
Rahmanto
- f. Pascasarjana
- 1) Direktur Program Pascasarjana: Dr. Achmad Nurmandi
  - 2) Ketua Program Magister Manajemen: Prof. Dr. Heru  
Kurnianto Tj., M.M
  - 3) Ketua Program Magister Manajemen Rumah Sakit: dr.  
Erwin Santoso, Sp.A., M.Kes.
  - 4) Ketua Program Magister Ilmu Pemerintahan: Dr. Dyahh  
Mutiarin, S.IP., M.Si.
  - 5) Ketua Program Magister Keperawatan: Yuni Permatasari,  
S.Kep, Ns., M.Kes., M.B.
  - 6) Ketua Program Magister Hubungan Internasional: Dr.  
Surwandono, M.Si.
  - 7) Ketua Program Magister Ilmu Hukum: Dr. Yeni Widowaty,  
S.H., M.Hum.
  - 8) Ketua Program Magister Studi Islam: Drs. Abdul Majid,  
M.Ag.
  - 9) Ketua Program Doktor Politik Islam: Prof. Dr. Tulus  
Warsito, M.Si.
  - 10) Ketua Program Doktor Psikologi Pendidikan Islam: Dr.  
Muhammad Anis, M.A.

g. Dekan Fakultas

- 1) Dekan Fakultas Agama Islam: Dr. Mahli Zainudin T., M.Si.
- 2) Dekan Fakultas Ekonomi: Dr. Nano Prawoto, M.Si.
- 3) Dekan Fakultas Hukum: Dr. Trisno R., S.H., M.Hum.
- 4) Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik: Ali Muhammad, M.A., Ph.D.
- 5) Dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan: dr. H. Ardi Pramono, SP. An., M.Kes.
- 6) Dekan Fakultas Pertanian: Ir. Hj. Sarjijah, M.S.
- 7) Dekan Fakultas Teknik: Jazaul Ikhsan, M.T., Ph.D.
- 8) Dekan Fakultas Pend. Bahasa: Jati Suryanto, S.Pd., M.A.
- 9) Direktur Program Vokasi: Dr. Sukamto, S.T., M.T.

6. Tugas Pokok dan Fungsi Unit Kerja Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

a. Badan Penjaminan Mutu

Fungsi:

- 1) Penyusunan rumusan tentang kebijakan , standar mutu proses dan standar mutu nilai di bidang akademik, sumber daya, kemahasiswaan, alumni dan promosi, dan organisasi dan penjaminan mutu,
- 2) Penyusunan perangkat dan prosedur yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan penjaminan mutu internal,

3) Pengelolaan penjaminan mutu di tingkat universitas yang berwenang melakukan perencanaan, implementasi, penilaian dan pengembangan sistem penjaminan mutu bidang akademik, bidang pengelolaan sumber daya, bidang kemahasiswaan, alumni dan promosi, serta bidang organisasi dan penjaminan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam rangka penjaminan mutu internal dan eksternal.

Sasaran:

- 1) Terlaksananya proses bisnis organisasi dan penjaminan mutu dalam butir mutu integritas, visi, misi, sasaran dan tujuan, tata kelola dan sistem penjaminan mutu,
  - 2) Tersusunnya rumusan kebijakan, standar mutu proses dan standar mutu nilai bagi semua butir mutu dalam setiap proses bisnis universitas,
  - 3) Tersusunnya perangkat dan prosedur yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan penjaminan mutu internal,
  - 4) Terimplementasinya sistem penjaminan mutu sesuai kebutuhan pengembangan universitas dalam rangka pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan dalam rangka penjaminan mutu internal dan eksternal.
- b. Lembaga Pengembangan Pendidikan, Penelitian dan Masyarakat (LP3M)

Fungsi: Penyelenggara program dan kegiatan pengembangan pendidikan, penelitian, pemberdayaan masyarakat, publikasi dan penerbitan sesuai rencana strategis universitas dan standar yang ditetapkan.

Sasaran:

- 1) Terlaksananya proses bisnis akademik dan semua butir mutunya,
- 2) Terselenggaranya program dan kegiatan pengembangan pendidikan, penelitian, pemberdayaan masyarakat, publikasi dan penerbitan sesuai rencana strategis universitas dan standar yang ditetapkan.

c. Lembaga Pengkajian dan Pengamalan Islam (LPPI)

Fungsi: Pengkajian, pembinaan dan pengembangan serta pengamalan perilaku kehidupan islami pada semua lini dan kegiatan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sasaran:

- 1) Terlaksananya proses bisnis akademik dan semua butir mutunya,
- 2) Terimplementasikannya desain perilaku kehidupan islami dalam semua aspek kegiatan sebagai ciri khas Perguruan Tinggi Muhammadiyah.

d. Biro Akademik

Fungsi: Pelayanan administrasi akademik mahasiswa, dan karir dosen sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sasaran:

- 1) Terlaksananya proses bisnis akademik dan semua butir mutu proses pembelajaran dan karir dosen,
- 2) Terlaksananya layanan administrasi akademik mahasiswa dan karir dosen sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.

e. Biro Sumber Daya Manusia

Fungsi: Pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mendorong penciptaan kualitas kinerja, kepuasan pegawai dan *ukhuwah islamiyah* yang kokoh sehingga menjadi mitra strategis perubahan dalam rangka pencapaian visi dan misi universitas sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sasaran:

- 1) Terlaksananya proses bisnis pengelolaan sumber daya dalam butir mutu sumber daya manusia,
- 2) Terselenggaranya pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja dan kepuasan pegawai,
- 3) Terbangunnya *ukhuwah islamiyah* yang kokoh dalam mendukung pencapaian visi dan misi universitas.

f. Biro Keuangan

Fungsi: Pengelolaan keuangan yang efektif, efisien, informatif, aman dan terkendali sebagai dasar pengambilan

keputusan dan penetapan kebijakan pimpinan universitas sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sasaran:

- 1) Terlaksananya proses bisnis pengelolaan sumber daya dalam butir mutu keuangan,
- 2) Terimplementasinya sistem anggaran berbasis kinerja sebagai dasar pengukuran kinerja semua unit kerja dalam rangka evaluasi pengelolaan kegiatan keuangan untuk perbaikan dan pengambilan keputusan kebijakan pengelolaan keuangan universitas.

g. Biro Pengelolaan Aset

Fungsi: Pelayanan pengelolaan aset (aktiva tetap) universitas yang memiliki kewenangan mewujudkan efisiensi dan efektifitas pengadaan, pemanfaatan, pendistribusian, pemeliharaan dan penghapusan aset sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sasaran:

- 1) Terlaksananya proses bisnis pengelolaan sumber daya dalam butir mutu prasarana dan sarana,
- 2) Terlaksananya pengelolaan aset (aktiva tetap) yang efektif dan efisien,
- 3) Tersedianya dokumen aset secara komprehensif, integratif dan informatif.

h. Biro Umum

Fungsi: Pelayanan kebutuhan umum yang meliputi kerumahtanggaan, lingkawas dan keamanan bagi pihak internal dan eksternal sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sasaran:

- 1) Terlaksananya proses bisnis pengelolaan sumber daya dalam butir mutu prasarana dan sarana,
- 2) Terselenggaranya layanan umum yang meliputi kerumahtanggaan, lingkawas dan keamanan yang memuaskan pihak internal dan eksternal.

i. Biro Kemahasiswaan, Alumni dan Pengembangan Karir

Fungsi: Pengelolaan kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan karir mahasiswa dan alumni/lulusan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sasaran:

- 1) Terlaksananya proses bisnis kemahasiswaan, alumni dan promosi dalam butir mutu kegiatan kemahasiswaan dan pengembangan karir serta alumni/lulusan,
- 2) Terselenggaranya pengembangan minat, bakat, pembinaan prestasi mahasiswa, karir dan alumni/lulusan sesuai dengan rencana strategis universitas.

j. Biro Penerimaan Mahasiswa Baru

Fungsi: Penyelenggaraan dan pengelolaan kegiatan promosi dan penerimaan calon mahasiswa program pendidikan strata 1, strata 2 dan strata 3 sesuai dengan standar yang ditetapkan.



Sasaran:

- 1) Terlaksananya proses bisnis kemahasiswaan, alumni dan promosi dalam butir mutu promosi dan penerimaan mahasiswa baru,
- 2) Terimplementasinya sistem promosi dan penerimaan calon mahasiswa yang efektif dan efisien yang mendukung branding dan sesuai dengan rencana strategis universitas,
- 3) Terselenggaranya proses rekrutmen calon mahasiswa dan sistem administrasi seleksi terpadu sesuai dengan rencana strategis dalam mewujudkan branding universitas.

k. Unires (*University Residence*)

Fungsi:

- 1) Penyelenggaraan pengembangan kegiatan mahasiswa baru khususnya dalam pengembangan kepribadian Islami dan keterampilan berbicara dalam bahasa inggris dan bahasa arab sesuai dengan rencana strategis universitas,
- 2) Penyediaan pemondokan mahasiswa yang terintegrasi dengan kegiatan pengembangan kepribadian Islami dan keterampilan berbicara dalam bahasa inggris dan bahasa arab yang sesuai dengan rencana strategis universitas dan standar yang ditetapkan,
- 3) Tersedianya pemondokan mahasiswa yang terintegrasi dengan kegiatan pengembangan kepribadian islami dan

keterampilan berbicara dalam bahasa inggris dan bahasa arab.

#### l. Biro Humas dan Protokol

Fungsi: Pelayanan kehumasan dan protokoler, berkaitan dengan informasi program dan kegiatan semua unit kerja, bagi masyarakat dan internal stakeholders sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sasaran:

- 1) Terlaksananya proses bisnis organisasi dan penjaminan mutu dalam butir mutu kerjasama antar lembaga di dalam dan di luar negeri,
- 2) Terselenggaranya penyediaan informasi program dan kegiatan semua unit kerja sebagai layanan bagi masyarakat dan internal stakeholders,
- 3) Terselenggaranya tata protokoler kegiatan seremonial yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

#### m. Biro Hukum

Fungsi: Pengelolaan perangkat hukum proses bisnis UMY sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sasaran:

- 1) Terlaksananya proses bisnis organisasi dan penjaminan mutu dalam butir mutu bidang hukum,
- 2) Tersedianya perangkat hukum penyelenggaraan proses bisnis universitas.

n. Biro Sistem Informasi

Fungsi: Pelayanan dan pengembangan sistem informasi (jaringan dan teknologi informasi) yang mendukung proses penyelenggaraan pelayanan bidang akademik, bidang pengelolaan sumber daya, bidang kemahasiswaan, alumni dan promosi serta bidang organisasi dan penjaminan mutu di tingkat universitas secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sasaran:

- 1) Terlaksananya proses bisnis organisasi dan penjaminan mutu dalam butir mutu sistem informasi,
- 2) Terlaksananya layanan dan pengembangan sistem informasi (jaringan dan teknologi informasi) yang mendukung proses penyelenggaraan pelayanan akademik, pengelolaan sumber daya, kemahasiswaan, alumni, promosi, organisasi dan penjaminan mutu secara efektif dan memuaskan.

o. Biro Kerjasama

Fungsi: Pengelolaan dan pengembangan kerjasama internal serta eksternal sesuai standar yang ditetapkan.

Sasaran:

- 1) Terlaksananya proses bisnis organisasi dan penjaminan mutu dalam butir mutu kerjasama antar lembaga di dalam dan di luar negeri,

- 2) Terlaksananya pengembangan kerjasama internal dan eksternal yang terarah, aman, terkendali dan bermanfaat.

p. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan

Fungsi: Penyelenggara kegiatan pengembangan layanan perpustakaan yang mendukung proses bisnis akademik dengan memanfaatkan teknologi informasi sesuai standar yang ditetapkan.

Sasaran:

- 1) Terlaksananya proses bisnis akademik dan butir mutu suasana akademik,
- 2) Terselenggaranya secara memuaskan kegiatan pengembangan layanan perpustakaan yang mendukung proses akademik dengan memanfaatkan teknologi informasi sesuai standar yang ditetapkan.

q. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Pelatihan Bahasa

Fungsi: Pusat penyelenggaraan kegiatan pengembangan bahasa asing bagi mahasiswa dan pegawai UMY serta stakeholders lainnya di tingkat universitas yang mendukung proses bisnis akademik sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sasaran:

- 1) Terlaksananya proses bisnis akademik dalam butir mutu kurikulum pembelajaran dan suasana akademik,
- 2) Terselenggaranya kegiatan pengembangan bahasa asing (bahasa inggris, bahasa arab, bahasa mandarin, dan lainnya)

yang mendukung proses akademik dan penguatan kompetensi bahasa asing lulusan dan pegawai UMY serta stakeholders lainnya.

r. Sekretariat Universitas

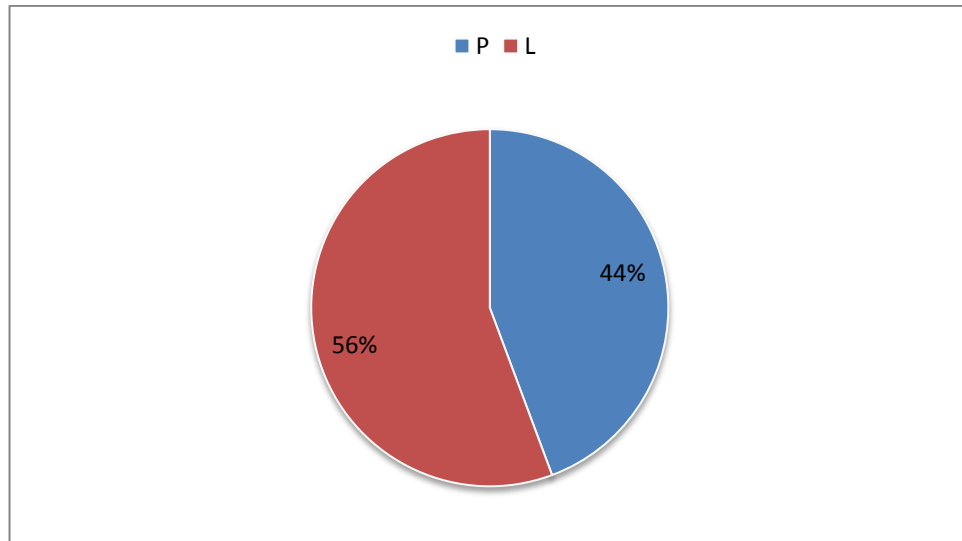
Fungsi: Pelayanan administrasi dan pengelolaan agenda serta informasi kegiatan pimpinan universitas bagi pihak internal dan eksternal sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sasaran:

- 1) Terlaksananya proses bisnis organisasi dan penjaminan mutu dalam butir mutu sistem informasi,
- 2) Terselenggaranya pelayanan administrasi dan pengelolaan agenda serta informasi kegiatan pimpinan universitas dalam rangka pelayanan bagi pihak internal dan eksternal.

## **I. Hasil Penyebaran Kuesioner**

Kuesioner diberikan kepada responden yang telah memenuhi spesifikasi peneliti, yaitu dosen perempuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah berkeluarga. Menurut data dari Biro Sumber Daya Manusia (BSDM) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, persentase dosen perempuan dapat dilihat dalam gambar berikut :



**Gambar 3.1**

### **Persentase Dosen Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa persentase dosen perempuan adalah 44% dari total keseluruhan dosen yang berjumlah 370 orang. Kuesioner dibagikan kepada 42 dosen dari 164 dosen perempuan yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal ini dikarenakan kesibukan dosen sehingga pembagian kuesioner tidak maksimal. Penyebaran kuesioner dilakukan selama 15 hari dimulai dari tanggal 3 November 2015 hingga 17 November 2015. Berikut ini adalah tabulasi penyebaran kuesioner penelitian:

**Tabel 4.1**  
**Tabulasi Penyebaran Kuesioner**

<b>Tanggal</b>	<b>Penyebaran</b>	<b>Penarikan</b>
3 November 2015	5	-
4 November 2015	3	2
5 November 2015	8	4
9 November 2015	10	9

10 November 2015	15	14
12 November 2015	-	8
13 November 2015	10	3
14 November 2015	-	2
JUMLAH	51	42

Sumber: Data Diolah

Kuesioner terdiri dari 46 item pertanyaan yang mewakili dimensi dari 3 variabel. Variabel kinerja dosen terdiri dari 24 item pertanyaan, kemudian variabel *adversity quotient* terdiri dari 10 pertanyaan, dan variabel *work-family conflict* terdiri dari 12 item pertanyaan. Dari 42 kuesioner yang dapat dibagikan, semua kembali ke peneliti dan kemudian dapat diolah. Untuk menguji keabsahan dari kuesioner maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

## J. Uji Kualitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian instrumen untuk menilai apakah instrumen dapat mengungkapkan data dari variabel yang diujikan. Instrumen yang valid akan menunjukkan nilai *Corrected item-Total Correlation*  $>0,30$ .

Hasil uji validitas untuk instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**

### Hasil Uji Validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r tabel N=42 Df=N-2=40	Keterangan
K1	97.40	78.003	.683	.938	.312	Valid
K2	97.33	80.472	.486	.941	.312	Valid
K3	97.17	79.411	.523	.940	.312	Valid
K4	97.29	78.892	.544	.940	.312	Valid
K5	97.76	74.283	.847	.935	.312	Valid
K6	97.55	79.717	.493	.941	.312	Valid
K7	97.19	78.109	.661	.938	.312	Valid
K8	97.88	75.473	.618	.940	.312	Valid
K9	97.17	78.728	.655	.939	.312	Valid
K10	97.50	81.427	.362	.942	.312	Valid
K11	97.17	78.728	.655	.939	.312	Valid
K12	97.76	74.283	.847	.935	.312	Valid
K13	97.26	80.930	.412	.941	.312	Valid
K14	97.36	80.918	.358	.942	.312	Valid
K15	97.76	74.283	.847	.935	.312	Valid
K16	97.17	78.728	.655	.939	.312	Valid
K17	97.71	75.087	.815	.936	.312	Valid
K18	97.69	75.341	.767	.937	.312	Valid
K19	97.17	78.728	.655	.939	.312	Valid
K20	97.71	74.746	.799	.936	.312	Valid
K21	97.55	78.693	.514	.941	.312	Valid
K22	97.14	80.369	.467	.941	.312	Valid
K23	97.17	78.728	.655	.939	.312	Valid
K24	97.48	81.182	.340	.943	.312	Valid
AQ1	32.05	29.315	.370	.818	.312	Valid
AQ2	31.17	27.996	.484	.807	.312	Valid
AQ3	31.26	28.198	.483	.807	.312	Valid
AQ4	31.67	25.301	.623	.791	.312	Valid
AQ5	31.45	27.522	.449	.812	.312	Valid
AQ6	31.40	29.661	.364	.818	.312	Valid
AQ7	32.12	26.790	.629	.791	.312	Valid
AQ8	31.17	28.484	.588	.799	.312	Valid
AQ9	31.02	28.121	.578	.798	.312	Valid
AQ10	31.05	28.046	.509	.804	.312	Valid
WFC1	25.74	64.686	.694	.896	.312	Valid
WFC2	26.17	66.679	.774	.893	.312	Valid
WFC3	26.19	67.914	.657	.898	.312	Valid
WFC4	25.90	69.893	.415	.911	.312	Valid
WFC5	26.05	66.290	.654	.898	.312	Valid
WFC6	26.12	67.766	.809	.892	.312	Valid
WFC7	25.74	64.832	.685	.896	.312	Valid
WFC8	26.21	66.709	.769	.893	.312	Valid
WFC9	25.43	71.178	.455	.906	.312	Valid
WFC10	25.57	69.470	.496	.905	.312	Valid
WFC11	25.81	67.816	.631	.899	.312	Valid
WFC12	25.95	67.364	.691	.896	.312	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap item pertanyaan menunjukkan nilai *Corrected item-Total Correlation* >0,30, sehingga instrument dapat dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas



Uji reliabilitas merupakan pengujian instrumen untuk menilai sejauh mana instrumen dapat menunjukkan hasil yang relatif stabil jika diulang dua kali atau lebih. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha*  $>0,70$ .

Hasil uji reliabilitas untuk instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics			
	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja	.941	24	Reliabel
Adversity Quotient	.821	10	Reliabel
Work-Family Conflict	.906	12	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, masing-masing variabel menunjukkan nilai *cronbach's alpha*  $>0,70$ , sehingga instrumen yang digunakan peneliti dapat dikatakan reliabel.

## K. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

### 1. Pengujian Secara Individu

Untuk melihat pengaruh antar variabel, dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Parsial 1**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	52.511	7.809		6.724	.000
Adversity Quotients	-.691	.220	-.445	-3.146	.003

a. Dependent Variable: work-family conflict

Hasil di atas menunjukkan bahwa nilai sig untuk hubungan *adversity quotient* terhadap *work-family conflict* adalah 0,003 (<0,05) artinya kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan.

Arah hubungan *adversity quotient* terhadap *work-family conflict* dapat dilihat dari nilai *standardized coefficient beta* yaitu -0,445. Artinya *adversity quotient* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *work-family conflict*, sehingga H1 **diterima**.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Parsial 2**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	115.688	4.235		27.316	.000
work-family conflict	-.496	.143	-.481	-3.468	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menunjukkan hasil uji untuk variabel *work-family conflict* dan kinerja. Nilai sig untuk hubungan kedua variabel adalah 0,001, dan  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan signifikan. Sedangkan arah hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja adalah negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa H2 **diterima**.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Parsial 3**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	70.818	7.521		9.416	.000
Adversity Quotients	.879	.212	.549	4.155	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel di atas nilai sig. menunjukkan angka 0,000 ( $< 0,05$ ) yang berarti bahwa hubungan antara *adversity quotient* dan kinerja adalah positif signifikan yang ditunjukkan oleh nilai *standardized coefficients beta* 0,5489. Dilihat dari hasil tersebut maka H3a **diterima**.

2. Pengujian *Goodnes of Fit*

**Tabel 4.7**  
**Pengujian Analisis Varian**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1291.254	2	645.627	11.508	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2188.079	39	56.105		
	Total	3479.333	41			

a. Predictors: (Constant), work-family conflict, Adversity Quotients

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menampilkan hasil uji F yang dapat dipergunakan untuk menguji model apakah *work-family conflict* dan *adversity*

*quotient* berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan tabel anova atau F (test) F hitung 11.508 dengan signifikansi 0.000 yang berarti  $<0,05$ .

### 3. Analisis Jalur

Harga koefisien jalur dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Adversity Quotient Terhadap Kinerja**

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung			Besar Kontribusi
<b>AQ langsung</b>	$\beta_1$	(0,549)	0,549
<b>AQ melalui WFC</b>	$\beta_2, \beta_3$	(-0,445).(-0,481)	0,214
Total pengaruh AQ terhadap kinerja			0,763

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa *adversity quotient* secara tidak langsung memberikan pengaruh positif terhadap kinerja sebesar 54,9%, sedangkan melalui *work-family conflict* pengaruhnya meningkat menjadi 76,3%. Namun, nilai kontribusi pengaruh *adversity quotient* melalui *work-family conflict* terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan pengaruh langsungnya. Artinya, *work-family conflict* tidak memediasi hubungan *adversity quotient* dengan kinerja, maka H3b ditolak.

### L. Pembahasan (Interpretasi)

Berdasarkan analisis yang dilakukan, *adversity quotient* memiliki pengaruh negatif terhadap *work-family conflict*. Hal ini dapat diartikan

bahwa ketika dosen perempuan memiliki *adversity quotient* yang tinggi akan dapat menurunkan terjadinya *work-family conflict*. Melihat dari hasil tersebut maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa *adversity quotient* dapat menurunkan terjadinya *work-family conflict* yang dialami dosen perempuan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta diterima.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Diyah, dkk (2013), *adversity quotient* memiliki hubungan yang negatif dengan *work-family conflict*. Hal ini senada dengan hasil yang ditunjukkan pada penelitian ini yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Cyntia dan Jean (2014) dan Anisah (2010) menunjukkan hasil bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja. Senada dengan penelitian sebelumnya, berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan di atas, *work-family conflict* memiliki dampak negatif terhadap kinerja. Artinya bahwa ketika dosen perempuan mengalami konflik dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga, maka kinerja yang dilakukan menurun. Dari pemaparan tersebut, maka dapat mendukung hipotesis 2 yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berhubungan negatif dengan kinerja dosen perempuan.

Hipotesis 3 menyatakan *adversity quotient* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dosen perempuan secara langsung. Dilihat dari hasil analisa jalur, maka hipotesis 3a diterima. Hal ini berarti *adversity quotient* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dosen perempuan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil penelitian ini didukung

oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Taman.S, dkk (2013), Muhirudin, dkk (2013), dan Endah dan Aryo (2013).

Dilihat dari hasil analisis jalur (*path analysis*) maka dapat dikatakan bahwa *work-family conflict* secara signifikan tidak memediasi hubungan antara *adversity quotient* dengan kinerja. Hal ini dikarenakan nilai korelasi *adversity quotient* secara tidak langsung melalui *work-family conflict* lebih kecil dari nilai korelasi *adversity quotient* secara langsung terhadap kinerja. Ketika dosen perempuan mengalami konflik dalam perannya sebagai dosen dan sebagai anggota keluarga maka meskipun memiliki tingkat *adversity quotient* yang tinggi tidak akan mempengaruhi kinerja yang ditunjukkan. Dari pemaparan ini, maka dapat disimpulkan bahwa H3b ditolak.

## BAB V

### SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

#### E. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai peran *adversity quotient* dalam mempengaruhi *work-family conflict* dan kinerja dosen perempuan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dan untuk mengidentifikasi masalah sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Adversity quotient* memiliki pengaruh sebesar -0,445 terhadap *work-family conflict*. Artinya *adversity quotient* dapat menurunkan *work-family conflict* yang dialami dosen perempuan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. *Work-Family conflict* memiliki pengaruh sebesar -0,481 terhadap kinerja dosen perempuan. Artinya ketika dosen perempuan mengalami *work-family conflict*, maka kinerja yang ditunjukkan akan menurun seiring dengan meningkatnya konflik tersebut.
3. *Adversity quotient* secara langsung memberikan pengaruh sebesar 0,549 terhadap kinerja dosen perempuan. Artinya ketika dosen perempuan memiliki tingkat *adversity quotient* yang tinggi maka kinerja yang ditunjukkan akan baik.
4. Melalui *work-family conflict*, *adversity quotient* memberikan pengaruh lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung terhadap kinerja dosen perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak

memediasi hubungan antara *adversity quotient* dan kinerja dosen perempuan. Semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami dosen perempuan, meskipun ia memiliki *adversity quotient* yang tinggi, maka tidak akan memberikan dampak terhadap kinerja yang ditunjukkan.

## F. SARAN

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan serta penjelasan pada bab-bab sebelumnya, dapat diusulkan saran-saran yang diharapkan memberikan manfaat bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam menentukan kebijakan-kebijakan:

1. Dalam meningkatkan kinerja dosen perempuan, khususnya bagi yang sudah berkeluarga, universitas perlu melakukan peningkatan *adversity quotient* dengan melakukan pelatihan atau simulasi ketika masalah terjadi. Sehingga dosen perempuan dapat mengatasi setiap problematika yang dihadapi dengan baik.
2. Kinerja dosen perempuan juga dipengaruhi oleh konflik peran yang dialami dosen. Oleh sebab itu, universitas perlu untuk memberikan kelonggaran kepada dosen perempuan yang telah berkeluarga untuk menghabiskan waktu bersama keluarga pada saat-saat tertentu. Hal ini juga dapat membantu mengembalikan semangat kerja para dosen perempuan.
3. Penyelenggaraan kebijakan seperti pengangkatan, mutasi, pengembangan diri dosen harus dilakukan sesuai kebutuhan, dan dengan pertimbangan yang matang sehingga tidak menyulitkan dosen



perempuan dalam membagi waktu antara peran sebagai anggota keluarga dan peran dalam pekerjaan.

4. Universitas juga perlu melakukan evaluasi dan monitoring secara berkala untuk melihat permasalahan yang dialami oleh dosen perempuan ketika kinerja yang ditunjukkan tidak cukup baik.
5. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan peningkatan jumlah sampel dan memperdalam hubungan antar variabel yang diambil dari sumber yang lebih banyak.

#### **G. KETERBATASAN PENELITIAN**

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menyadari masih banyak kekurangan dan keterbatasan yang disebabkan antara lain:

1. Peneliti hanya menggunakan responden dengan jumlah terbatas yaitu dosen perempuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berjumlah 164 dosen dan hanya memperoleh data sebanyak 42. Hal ini dikarenakan kesibukan para dosen sehingga peneliti tidak dapat maksimal dalam memperoleh data.
2. Penelitian ini hanya mengolah 42 data sehingga perlu kehati-hatian dalam mengolah data. Perlu adanya penelitian lanjutan untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian dalam subjek yang berbeda.
3. Penelitian ini hanya menggunakan *adversity quotient* dan *work-family conflict* dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja dosen, sehingga perlu dibandingkan dengan variabel-variabel lain untuk memaksimalkan peningkatan kinerja dosen perempuan.

