

**PERAN ADVERSITY QUOTIENT DALAM MEMPENGARUHI
WORK-FAMILY CONFLICT DAN KINERJA DOSEN
PEREMPUAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA**

Putri Aisah Khoirunnisa

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

E-mail: putriaisah9@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of adversity quotient on work-family conflict and the performance of female lecturers in Muhammadiyah University of Yogyakarta. The subject in this study is the female lecturers who are married. In this study, the total of sample is 164 but only 42 data can be processed because not all female lecturers have a time to give a data.. sampling using purposive sampling method that is carried out during 15 days. Path analysis used as the analysis tool

Based on the analysis conducted showed that adversity quotient has significant negative effect on the work-family conflict and positive significant effect for performance of female lecturers, both directly and through work-family conflict variabel.

Keyword: adversity quotient, work-family conflict, the performance

A. PENDAHULUAN

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.

Penelitian ini, menganalisa beberapa permasalahan yaitu:

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

B. KAJIAN TEORI

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). 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.

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.

Greenhaus et al. (1999) dalam Lukman, dkk (2015) mengidentifikasi 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.

Luthans (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Sedangkan Amstrong (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.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan subjek penelitian dosen perempuan yang telah berkeluarga. Sampel diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis data menggunakan *path analysis* yang diolah dengan aplikasi SPSS. Data diambil dengan kuesioner.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

Tabel 4.4
Hasil Uji Parsial 1

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: *adversity quotient* dapat menurunkan *work-family conflict* **diterima**.

Tabel 4.5
Hasil Uji Parsial 2

Coefficients^a

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: *work-family conflict* dapat menurunkan kinerja **diterima**.

Tabel 4.6
Hasil Uji Parsial 3

Coefficients^a

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: *adversity quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja **diterima**.

1. Pengujian *Goodnes of Fit*

Tabel 4.7
Pengujian Analisis Varian

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1291.254	2	645.627	11.508	.000 ^a
	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 maka H3b: *adversity quotient* melalui *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja, **diterima**.

2. 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
AQ langsung	PyX1.PyX1	(0,549).(0,549)	0,301401
AQ melalui WFC	PyX1.rX1X2.PyX2	(0,549).(0,131). (0,481)	0,03459304
Total pengaruh AQ terhadap kinerja			0,33599404

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa adversity quotient secara tidak langsung memberikan pengaruh positif terhadap kinerja sebesar 30,14%, sedangkan melalui work-family conflict pengaruhnya meningkat menjadi 33,59%.

E. PENUTUP

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 sebesar 0,680 terhadap kinerja dosen perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* mempengaruhi hubungan antara *adversity quotient* dan kinerja dosen perempuan. Semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami dosen perempuan, apabila ia memiliki *adversity quotient* yang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan akan menunjukkan hasil yang baik.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo : Jakarta.
- Anisah, A. 2010. *Pengaruh Work-To-Family Conflict dan Family-To-Work Conflict Terhadap Kepuasan Dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Vol.4. No.3. ISSN: 1978-3116.
- Cythia, I.T., dan Jean, R.A. 2013. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum DR.M.Haulussy, Ambon*. Universitas Negeri Ambon.
- Diyah, A., Siti Nuzulia, dan R.A Fadhallah. 2013. *Hubungan Antara Adversity Intelligence dengan Work-Family Conflict Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Perawat*. Journal Developmental and Clinical Psychology, Universitas Negeri Semarang, Indonesia. ISSN 2252-6358.
- Elkin, B. 2002. *Coping With Adversity*. <http://www.BruceElkin.com>.
- Endah, W.U dan Aryo, D. 2013. *Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi di RSUD "Ngudi Waluyo" Wlingi)*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 11. No. 1.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson. L & Ivancevich JM. 2004. *Organizations*. Richard D. Irwin, Inc. Terjemahan PT. Binarupa Aksara : Jakarta.
- Greenhaus, J.H., and Beutell, N.J. 1985. *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. Academy of Management Review, 10, 76-88.
- Lasmono, H.K. 2001. *Tinjauan Singkat : Adversity Quotient*. Anima Indonesian Pshychological Journal. Vol. 17. No. 1. 63.
- Laura dan Sunjoyo. 2009. *Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus Pada Holiday Inn Bandung*. Published On Proceeding of the 2nd National Symposium on May 30th, 2009, Bandung: Management Department, Economics Faculty, Maranatha Cristian University, pp. 368-393.
- Lukman, H., Eko Sugiyanto, dan Zulfa Irawati. 2015. *Karakteristik Work-Family Conflict dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Rumah Sakit Berbasis Islam di Surakarta)*. University Research Colloquium 2015. ISSN 2407-9189.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.

- Muhirudin, N. Dantes, dan N. Sudianan. 2013. *Determinasi Adversity Quotient, Etos Kerja dan Kualifikasi Akademik Terhadap Kinerja Konselor SMP Negeri di Lombok Timur*. e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha. Vol. 3.
- Netemeyer, R.G., Alejandro, T.B., and Boles, J.S. 2004. *A cross-national Model of Job Related Out-comes of Work Role and Family Role Variables: A Retail Sales Context*. Journal of The Academy of Marketing Science, 32: 1 : 49-60.
- Ozbag, G.K., and Gokce Cicek Ceyhun. 2014. *Does Job Satisfaction Mediate The Relationship Between Work-Family Conflict and Turnover? A Study of Turkish Marine Pilots*. Procedia-Social and Behavioral Sciences 140, 643-649.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Raharjo, Slamet. 2009. *Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work-Family Conflict), Stress Kerja dan Pengaruh Kinerja Pelayanan Konsumen (Studi Kasus Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Wilayah Surakarta)*. Tesis Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Retno, W. Endang. 2012. Hubungan Antara Work-Family Conflict dan Big Five Personality dengan Career-Self Efficacy. Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya. Vol. 1. No. 1.
- Rosaputri, Rizki. 2012. *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wates)*. Jurnal Universitas Diponegoro, Indonesia.
- Stoltz, Paul. 2003. *Adversity Quotient @ Work : Mengatasi Kesulitan di Tempat Kerja*. Terjemahan Sindoro, A. Batam : Interaksara.
- Stoltz, Paul. 2005. *Adversity Quotient : Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Sukardewi, Nyoman, Nyoman Dantes dan Nyoman Natajaya. 2013. *Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Etos Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Almapura*. E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha. Vol. 4.
- Taman, S., M. Yudayana, dan R. Dantes. 2013. *Kontribusi Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja, dan Ketahananmalangan (Adversity Quotient) Terhadap Kinerja Profesional Guru SMA Negeri di Kecamatan Karangasem Kabupaten Karangasem Bali*. E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha. Vol. 4.

Waldman, David A. 1994. *The Contribution of Total Analytity Management to a Theory of Work Performance*. *Academy of Management Review*. Vol. 19. No. 3. Pp 210-536.