

PENGARUH SUPERVISOR SUPPORT, WORK FAMILY CONFLICT, DAN JOB STRESS TERHADAP KINERJA DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB) UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA SURABAYA

Naura Arisanti Chairina¹, Muzakki²

^{1&2}Universitas Wijaya Putra

e-mail: 1naura.chairina1@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to analyze the partial and simultaneous effect of supervisor support, work family conflict, and job stress on the performance of lecturers of the Faculty of Economics and Business (FEB) at Wijaya Putra University Surabaya. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis. The second method of analysis is to use multiple coefficients of determination. This type of research is a type of explanatory research. The object of research is a lecturer at the Faculty of Economics and Business (FEB) at Wijaya Putra University Surabaya. Based on the results of the analysis shows that supervisor support has a significant negative effect on the performance of lecturers at the Faculty of Economics and Business (FEB) at Wijaya Putra University Surabaya. Based on the results of the analysis, it shows that job stress has a significant negative influence on lecturer performance.*

Keywords: *supervisor support, work family conflict, job stress, lecturer performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan supervisor support, work family conflict, dan job stress terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) di Universitas Wijaya Putra Surabaya. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Metode analisis yang kedua adalah dengan menggunakan koefisien determinasi berganda. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research). Obyek penelitian adalah dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) pada Universitas Wijaya Putra Surabaya. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa supervisor support memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja dosen, work family conflict berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (FEB) pada Universitas Wijaya Putra Surabaya. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa job stress memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap kinerja dosen.

Kata Kunci: *supervisor support, work family conflict, job stress, kinerja dosen*

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan yang penting dalam kehidupan manusia dan dalam pembangunan suatu kemajuan bangsa. Mengingat pentingnya pendidikan bagi kehidupan manusia, maka Islam sebagai Agama yang rahmatan lil alamin, memberikan perhatian serius terhadap perkembangan pendidikan bagi kelangsungan hidup manusia (Izzah, 2018).

Didalam pelaksanaan pendidikan perlu mendapatkan dorongan, baik segi materi maupun non materi dari semua pihak supaya dalam pelaksanaannya pendidikan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama (Purba & Ratnasari, 2019).

Supervisor Support merupakan salah satu aspek dukungan di tempat kerja untuk karyawan serta dapat menandakan tingkat dukungan dari organisasi melalui supervisor kepada pekerja yang mendukung terbentuknya lingkungan kerja positif (Rahmayani & Wikaningrum, 2022). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Fitria (2018) yang menyatakan supervisor support memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan artinya semakin tinggi tingkat supervisor support yang dimiliki maka hasil kerja semakin baik. Kinerja yang maksimal akan lebih banyak diberikan oleh pekerja dengan tingkat supervisor support yang baik. Namun menurut Diana & Frianto (2021) ditemukan pernyataan yang bertentangan yakni menunjukkan supervisor support berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi supervisor support maka kinerja semakin rendah.

Selain supervisor support, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu Work family conflict. Merupakan suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga (Hasanah & Ni'matuzahroh, 2018). Hal ini dibuktikan dari penelitian yang dilakukan Agustina & Sudibya (2018) ini menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh positif terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, work family conflict berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan stres kerja memediasi pengaruh work family conflict terhadap kinerja.

Selain supervisor support dan work family conflict, Job Stress juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Napitu & Tarigan (2022) Job Stress adalah suatu hal yang berarti antara lain kecemasan yang terjadi disebabkan dari ketidakseimbangan pada fisik dan psikis, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan. Hasil penelitian terdahulu menurut Novita & Sundari (2021) membuktikan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen perempuan sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen perempuan sedangkan menurut Ali & Febriyanto (2021) menunjukkan bahwa job stress secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Kota Metro.

Fenomena yang terkait dengan dengan kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Wijaya Putra Surabaya berdasarkan interview secara tidak terstruktur terhadap beberapa dosen menyampaikan bahwa dari 77 orang dosen yang terdiri dari 75 dosen tetap yayasan dan 2 dosen di perbantuan yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terdapat beberapa kendala dalam proses tridarma perguruan tinggi. Beberapa hal yang terkendala tersebut seperti publikasi; dalam hal ini adalah penelitian, dan pengabdian. Secara lebih lanjut untuk pengajaran masih dapat teratasi. Secara keseluruhan kinerja dosen diukur melalui tiga indikator tersebut (penelitian, pengabdian, dan pengajaran). Oleh karena itu, ketika ketiganya atau salah satu diantaranya tidak dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan yang menjadi tanggung jawab di Universitas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja dosen tersebut dapat dibidang kurang baik. Dengan demikian, berdasarkan beberapa literatur sebelumnya disampaikan bahwa untuk mengatasi permasalahan kinerja dosen dibutuhkan dukungan yang kuat dari supervisor (atasan) langsung.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Definisi kinerja yaitu tentang apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju untuk tercapainya tujuan sebuah organisasi, sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja menurut Puspitasari et al (2020) yaitu “hasil adalah hasil kerja yang dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya”. Definisi kinerja menurut Pangestu et al (2022) adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu didalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator. Berdasarkan pengertian dari kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai melalui kontribusi karyawan, yang mungkin bersifat positif atau negatif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Supervisor Support

Supervisor support menurut Agustina et al (2019) dapat diartikan menjadi segala dorongan dan keterlibatan atasan dalam memberikan motivasi, hadiah dan lain sebagainya yang dapat memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik. *Supervisor support* menurut Al Faizah (2022) adalah tanggung jawab berupa dukungan yang diberikan oleh atasan dalam memperkuat penggunaan skill yang dimiliki oleh para karyawannya, meliputi pengetahuan, keterampilan, serta perilaku saat bekerja. Adanya *supervisor support* dinilai dapat menumbuhkan perilaku balas budi dari bawahan yang diperlihatkan dengan berusaha membantu atasan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Work Family Conflict

Work family conflict menurut Hasanah dan Ni'matuzahroh (2018) suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Menurut Oliver (1974) *Work family conflict* yang terjadi pada karyawan yaitu dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pengertian *Work family conflict* menurut Hasanah dan Ni'matuzahroh (2018) merupakan suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga.

Job Stress

Menurut Erwandari dan Sari (2019), “*job stress* adalah respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi”. Gunawan (2018) beranggapan bahwa “stres merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi”. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan penulis bahwa *job stress* adalah setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan

tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang yang dapat mempengaruhi orang tersebut dalam melakukan pekerjaannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan merupakan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research). Populasi penelitian ini adalah dosen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Wijaya Putra Surabaya dengan total populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 36 dosen. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi pustaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Deskripsi responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: usia, lama bekerja dan Jabatan. Berdasarkan usia, dosen yang berusia antara 25-34 tahun sebanyak 27,8%, dosen yang berusia antara 35-44 tahun sebanyak 38,9% sebagai mayoritas usia dosen, dosen yang berusia antara 45-54 tahun sebanyak 25%, dan dosen yang berusia lebih dari 54 tahun 8,3% merupakan usia yang paling sedikit dimiliki oleh para dosen namun dosen dengan usia tersebut sudah termasuk dosen yang berpengalaman, Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi dosen Universitas Wijaya Putra Surabaya berusia antara 35-44 tahun (38,9%), artinya dosen yang bekerja tergolong pada usia produktif, sehingga para dosen yang tergolong muda ini lebih mampu menjalankan tuntutan dan tanggungjawab dalam bekerja sebagai dosen.

Deskripsi karakteristik dosen berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa dosen dengan lama bekerja antara 1-6 tahun sebanyak 44,4% sebagai persentase tertinggi dalam lama bekerja, dosen dengan lama bekerja antara 7-12 tahun sebanyak 36,1% merupakan dosen dengan pengalaman yang banyak karena sudah cukup lama bekerja sebagai dosen, dosen dengan lama bekerja antara 13-18 tahun sebanyak 8,3%, dosen dengan lama bekerja antara 19-25 tahun sebanyak 5,6%, dan dosen dengan lama bekerja lebih dari 25 tahun sebanyak 5,6%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi dosen Universitas Wijaya Putra Surabaya dengan lama bekerja antara 1-6 tahun (44,4%), artinya para dosen sudah lama bekerja Universitas Wijaya Putra Surabaya.

Deskripsi karakteristik dosen berdasarkan Jabatan menunjukkan bahwa dosen dengan jabatan pengajar sebanyak 75%, dosen dengan jabatan Asisten Ahli sebanyak 8,3%, dosen dengan jabatan Lektor sebanyak 11,1%, dan dosen dengan jabatan lain-lain sebanyak 5,6%, Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi dosen Universitas Wijaya Putra Surabaya dengan jabatan paling banyak yaitu Pengajar, artinya para dosen Universitas Wijaya Putra Surabaya paling banyak menjabat menjadi pengajar.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel penelitian, pada variabel Supervisor Support jawaban responden minimum sebesar 4 dan maksimum sebesar 16, dengan rata-rata total jawaban 9,42 dan standar deviasi sebesar 4,594. Variabel Work Family Conflict memiliki jawaban minimum sebesar 4 dan maksimum sebesar 16, dengan rata-rata total jawaban 6,94 dan standar deviasi sebesar 3,233. Variabel Job Stress memiliki jawaban responden minimum sebesar 4 dan maksimum sebesar 16, dengan rata-rata total jawaban 8,97 dan standar deviasi sebesar 2,823. Variabel kinerja dosen memiliki jawaban minimum sebesar 13 dan maksimum sebesar 24, dengan rata-rata total jawaban 20,64 dan standar deviasi sebesar 3,025. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel Supervisor

Support, Work Family Conflict, Job Stress dan kinerja dosen adalah setuju.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini yaitu untuk menggambarkan korelasi Supervisor Support (X1), Work Family Conflict (X2), Job Stress (X3), dan Kinerja Dosen (Y). Berdasarkan hasil uji diketahui jika nilai signifikansi dari 4 pernyataan pada variabel Supervisor Support sebesar 0,000 dengan sampel 36 responden, maka pernyataan dianggap valid karena nilai signifikansinya dibawah 0,05 dan jika di ukur dengan membandingkan nilai hitung dan nilai tabel maka data dari 4 pernyataan tersebut diatas dianggap valid. Berdasarkan hasil uji pada variabel Work Family Conflict diketahui jika nilai signifikansi dari 4 pernyataan 0,000 dengan sampel 36 responden, maka pernyataan dianggap valid karena nilai signifikansinya dibawah 0,05 dan jika di ukur dengan membandingkan nilai hitung dan nilai tabel maka data dari 4 pernyataan tersebut diatas dianggap valid. Berdasarkan hasil uji pada variabel Job Stress diketahui jika nilai signifikansi dari 4 pernyataan 0,000 dengan sampel 36 responden, maka pernyataan dianggap valid karena nilai signifikansinya dibawah 0,05 dan jika di ukur dengan membandingkan nilai hitung dan nilai tabel maka data dari 4 pernyataan tersebut diatas dianggap valid. Berdasarkan hasil uji pada variabel Kinerja Dosen diketahui jika nilai signifikansi dari 4 pernyataan 0,000 dengan sampel 36 responden, maka pernyataan dianggap valid karena nilai signifikansinya dibawah 0,05 dan jika di ukur dengan membandingkan nilai hitung dan nilai tabel maka data dari 4 pernyataan tersebut diatas dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Supervisor Support	0,978	Reliabel
Work Family Conflict	0,929	Reliabel
Job Stress	0,786	Reliabel
Kinerja Dosen	0,718	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2023)

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel supervisor support, work family conflict, job stress dan kinerja dosen dapat dilihat bahwa Cronbach's Alpha pada variabel ini lebih besar dari 0,70 sehingga membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel supervisor support, work family conflict, job stress dan kinerja dosen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji Multikolinieritas menunjukkan nilai VIF dibawah 10 dan nilai toleransi tidak < 0.10, hal ini berarti bahwa diantara variabel independen didalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan satu sama lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Melalui grafik scatterplot dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Nilai Koefisien	Keterangan
(Constant)	23,861	Positif
Supervisor Support	0,331	Positif
Work Family Conflict	- 0,575	Negatif
Job Stress	- 0,262	Negatif

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji regresi linear berganda dapat diketahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 23,861 + 0,331X_1 - 0,575X_2 - 0,262X_3$$

Yang berarti :

1. Nilai konstanta sebesar 23,861 berarti kinerja dosen fakultas ekonomi dan bisnis (FEB) sebesar 23,861 poin apabila variabel supervisor support, work family conflict, dan job stress dengan nol atau tidak ada.
2. Koefisien regresi β_{1x1} sebesar 0,331 menunjukkan bahwa variabel supervisor support terhadap kinerja dosen meningkat 1 poin apabila supervisor support ditingkatkan maka akan meningkat sebesar 0,331 dengan catatan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi atau variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi β_{2x2} sebesar -0,575 menunjukkan bahwa variabel work family conflict terhadap kinerja dosen menurunkan 1 poin, apabila work family conflict diturunkan maka akan menurunkan sebesar 0,575 dengan catatan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi atau variabel lain konstan.
4. Koefisien regresi β_{3x3} sebesar -0,262 menunjukkan bahwa variabel job stress terhadap kinerja dosen menurunkan 1 poin, apabila job stress diturunkan maka akan menurunkan sebesar 0,262 dengan catatan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi atau variabel lain konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3 Hasil Uji t

Model	t	Sig.	Keterangan
Supervisor Support	5,402	0,000	Signifikan
Work Family Conflict	-6,764	0,000	Signifikan
Job Stress	-2,683	0,011	Signifikan

Sumber : Data primer diolah (2023)

Hasil uji t menunjukkan nilai koefisien bernilai positif dan variabel Supervisor Support diperoleh t- hitung sebesar 5,402 lebih besar dari ttabel sebesar 2.037 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa supervisor support berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian Ha dalam penelitian ini terdukung atau diterima. Hasil uji t dari variabel work family conflict diperoleh nilai koefisien negatif, dengan t hitung sebesar -6,764 lebih besar dari t tabel sebesar 2.037 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka Ha dalam penelitian ini diterima. Sedangkan Hasil uji t dari variabel job stress diperoleh nilai koefisien negatif, dengan t hitung sebesar -2,683 lebih besar dari t tabel sebesar 2.037 dan tingkat signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05 maka Ha dalam penelitian ini diterima.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 4 Hasil Uji F

Model	Nilai	Keterangan
F Hitung	31,880	Signifikan
Sig.	0,000	Signifikan

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui nilai Fhitung sebesar 31,880, di mana nilai ini lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,9011 dan nilai signifikansi untuk pengaruh supervisor support (X1), work family conflict (X2), dan job stress (X3) secara simultan terhadap Kinerja Dosen (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,749 artinya bahwa 74,9% Kinerja Dosen fakultas ekonomi dan bisnis di universitas wijaya putra dipengaruhi oleh faktor supervisor support, work family conflict, dan job stress. Sedangkan sisanya 25.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Supervisor Support terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa supervisor support memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Astuti & Dewi (2019) mengatakan dalam membentuk lingkungan kerja, pengawas mempunyai peran yang sangat besar. Seringkali pengalaman negatif yang dialami individu terbawa dalam suasana pekerjaan, dikhawatirkan jika hal tersebut tidak diatasi secara tepat maka akan mengganggu rekan kerjanya. Dalam situasi inilah dukungan pengawas berperan agar bisa mengatasi permasalahan yang dihadapi, karyawan perlu arahan dan bimbingan dari pengawas.

Supervisor yang memberikan bantuan kepada dosen akan berdampak pada semakin baiknya persepsi dosen terhadap supervisor support. Semakin baik persepsi tersebut, maka semakin rendah pula tingkat pemikiran untuk keluar dari Universitas. Dalam hal ini, dosen tidak akan berfikir untuk meninggalkan Universitas. Persepsi supervisor support juga dapat dilihat dari kesediaan untuk mendengarkan oleh supervisor terhadap kinerja dosen yang mana hal itu berkaitan dengan permasalahan yang dimiliki dosen. Dosen yang supervisornya dapat mendengarkan permasalahan yang dimilikinya cenderung tidak akan mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Selain itu, kepedulian terhadap dosen oleh supervisor yang meliputi kepedulian akan kesejahteraan dosen adalah salah satu poin dalam mengukur tingkat persepsi supervisor support. Dosen yang mempunyai persepsi yang baik terhadap supervisor yang didasari akan kepedulian oleh supervisor terhadap karyawan cenderung berkeinginan untuk meningkatkan kinerja dalam mengajar.

Penelitian terdahulu menurut Nurrohmedi (2018) menyatakan bahwa “Secara parsial dan simultan supervisor support berpengaruh positif yang signifikan antara kepuasan dan kinerja tenaga pendidik”.

Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar $-0,575$ dan $p = 0,000$; hal ini menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (FEB) pada Universitas Wijaya Putra Surabaya. Kontribusi pengaruh work family conflict terhadap kinerja dosen sebesar (ΔR^2) $0,749$ atau $74,9\%$; maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama. Nilai koefisien regresi sebesar $-0,575$ menunjukkan bahwa apabila work family conflict menurun sebesar $0,575$, maka kinerja dosen meningkat sebesar $0,575$.

Work family conflict ditinjau dari indikator time-based conflict dapat menurunkan kinerja dosen Universitas Wijaya Putra Surabaya. Hal ini dikarenakan peran yang dijalankan tidak saling mendukung. Kontrol kinerja dosen baik laki-laki maupun perempuan terhadap distribusi waktu dalam rumah tangga dan pekerjaan lebih besar, mengingat waktu yang dihabiskan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga secara psikologis masing-masing dihitung dalam satu domain atau pada dasarnya melakukan dua pekerjaan full-time untuk rumah tangganya dan untuk pekerjaannya. Tingginya tuntutan waktu untuk melakukan pekerjaannya bisa menyebabkan dosen mengalami konflik pekerjaan keluarga (baik konflik pekerjaan-keluarga maupun konflik keluarga-pekerjaan), mengingat manajemen rumah tangga masih tetap dibebankan kepadanya. Dengan demikian adanya konflik dari segi time-based conflict dapat menurunkan kinerja dosen Universitas Wijaya Putra Surabaya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Billah menunjukkan bahwa variabel work family conflict berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel kinerja dosen dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,002. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah negatif artinya semakin tinggi work family conflict maka kinerja akan semakin menurun.

Pengaruh Job Stress terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa job stress memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Dengan nilai koefisien beta (β) sebesar -0,262. Nilai koefisien regresi sebesar -0,262 menunjukkan bahwa apabila job stress menurun sebesar 0,262, maka kinerja dosen meningkat sebesar 0,262.

Job stress adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologi dan fisik yang berlebihan pada seseorang, sebagai mana yang telah dibahas sebelumnya, job stress adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologi dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunnyoto, 2019: 16). Terjadinya job stress lebih dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian dosen dengan karakteristik aspek – aspek pekerjaannya yang dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Beberapa responden menyarankan untuk memperbaiki sistem pembagian kelas yang lebih baik agar dosen bisa mengatur waktunya sendiri agar mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan hasil yang optimal. Juga mempersiapkan peralatan alat tulis yang memadai dan bahan- bahan habis pakai yang dirasa kurang di dalam kelas dan masalah system informasi yang ditawarkan Fakultas agar lebih baik lagi agar Dosen dan Mahasiswa karena apabila bahan-bahan tersebut sulit didapatkan maka akan menghambat proses perkuliahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Satriyo (2018) menyatakan bahwa “Hasil dari penelitian ini adanya pengaruh langsung yang signifikan antara job stress terhadap kinerja dosen”.

KESIMPULAN

Setelah mengetahui permasalahan yang ada dan mengadakan analisa dengan membandingkan keadaan yang ada dengan landasan teori, secara kuantitatif maka akhirnya peneliti berkesimpulan bahwa:

1. Hasil pengujian secara parsial supervisor support mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) di Universitas Wijaya Putra Surabaya yang artinya semakin tinggi tingkat supervisor support maka kinerja dosen akan mengalami peningkatan.
2. Hasil pengujian secara parsial work family conflict mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) di Universitas Wijaya Putra Surabaya. Artinya semakin tinggi tingkat work family conflict, maka kinerja dosen akan mengalami penurunan.
3. Hasil pengujian secara parsial job stress mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) di Universitas Wijaya Putra Surabaya. Artinya semakin tinggi tingkat job stress maka kinerja dosen akan mengalami penurunan.

4. Hasil pengujian secara bersama-sama (simultan) antara supervisor support, work family conflict, dan job stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) di Universitas Wijaya Putra Surabaya

SARAN

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, maka hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi universitas, diharapkan agar atasan dapat lebih meningkatkan dalam memberikan dukungan emosional kepada para dosen agar dapat meningkatkan kinerja para dosen.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama dapat mengembangkan penelitian tujuan yang ingin diteliti dan lebih memfokuskan terhadap apa yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., Soedjatmiko, S., & Zainab, Z. (2019). Pengaruh Dukungan Atasan, Pelatihan dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kegunaan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah Pada SKPD di Pemerintahan Kota Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 375-389.
- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(3), 775-808.
- Al Faizah, D. M. (2022). Pengaruh Coworker Support dan Supervisor Support Terhadap Work Engagement Melalui Meaningful Work Pada Barista Coffee Shop X. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 10(3), 865-880.
- Ali, K., & Febriyanto. (2021, September). Pengaruh Kompetensi, Job Stress, Sistem Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Metro. In *UMM Magelang Conference Series* (pp. 247-257).
- Astuti, D. M. Y., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterlibatan Organisasional Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4384-4413.
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205-1213.
- Erwandari, E. P., & Sari, A. P. (2018). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bengkulu 38000. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 39-49.
- Fitria, A. A. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV Dwi Putra Perkasa Garment). *Skripsi, Universitas Brawijaya*.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros). *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 1(2), 56-61.
- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh, N. (2018). Work Family Conflict Pada Single Parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 381-398.
- Izzah, I. (2018). Peran Pendidikan Agama Islam dalam Membentuk Masyarakat Madani. *PEDAGOGIK: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 50-68.

- Napitu, R., & Tarigan, W. J. (2022). Dampak Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada PTPN IV Dolok Sinumbah. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 290-298.
- Novita, N., & Sundari, R. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Perempuan di Kota Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 7(2), 245-250.
- Oliver, R. L. (1974). Expectancy theory predictions of salesmen's performance. *Journal of marketing research*, 11(3), 243-253.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215-228.
- Puspitasari, Y., Tobari, T., & Kesumawati, N. (2021). Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 88-99.
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis perceived organizational support, dukungan atasan dan work engagement terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 71-85.
- Ratnasari, S. L., & Purba, W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*, 6(1), 180.