

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah individu yang berkerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut Susan, (2019), Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Sedangkan menurut Riyadi, (2019), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri dan

memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangkaian untuk meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalkan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sendiri dapat didefinisikan sebagai suatu proses untuk mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang seluruh aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan.

Pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya perusahaan yang perlu dikelola dengan baik salah satunya adalah Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sehingga perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Wayan, 2016). Suatu pembangunan dapat terlaksana dengan baik memerlukan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, maka diperlukan pembentukan kualitas SDM melalui suatu pendidikan.

Pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pendidikan salah satunya adalah melalui pendidikan di perguruan tinggi. Perguruan tinggi menjadi tempat bagi calon pelaksana pembangunan untuk mempelajari ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian serta pembentukan perilaku. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar secara aktif mengembangkan

potensi dirinya, Sehingga diharapkan lulusan dari perguruan tinggi dapat memberikan kontribusinya dalam pelaksanaan pembangunan, khususnya bagi daerah masing-masing. Hal ini dijelaskan UU Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Pasal 1 ayat (1), (6), dan (9).

Sumber daya manusia yang tercetak dari pendidikan perguruan tinggi tidak terlepas dari keberadaan tenaga pendidik yang profesional dan mampu mentransfer pengetahuan bagi peserta didiknya. Dosen merupakan komponen yang sangat menentukan dalam implementasi penyelenggaraan pendidikan di perguruan tinggi. Kinerja dosen merupakan proses yang dijalankan dosen melalui pelaksanaan kerja, presentasi kerja, pencapaian kerja. Kinerja juga merupakan hal yang dapat diukur melalui evaluasi atau penilaian kerja. Menurut Viethzal (2005), kinerja adalah hasil tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. Menurut Nadeak, (2020), mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Berikut ini beban kerja yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Beban Kerja Ideal Dosen

No	Kegiatan
A	Unsur Pelaksanaan Pendidikan
1	Melaksanakan perkuliahan (tutorial, tatap muka, dan/atau daring) dan membimbing, menguji, serta menyelenggarakan pendidikan di laboratorium/praktik keguruan/bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran dan praktek lapangan (tatp muka dan/atau daring).
2	Membimbing seminar mahasiswa, Praktik Kerja Nyata, Praktik Kerja Lapangan: termasuk didalamnya membimbing pelatihan militer mahasiswa, pertukaran pelajar, magang, kuliah berbasis penelitian, wirausaha, dan bentuk lain pegabdian mahasiswa
3	Membimbing Kkn, Praktik Kerja Nyata, Praktik Kerja Lapangan: termasuk didalamnya membimbing pelatihan militer mahasiswa, pertukaran pelajar, magang, kuliah berbasis penelitian, wirausaha, dan bentuk lain pegabdian mahasiswa
4	Membimbing dan ikut membimbing dalam menghasilkan disertasi, tesis, skripsi dan laporan akhir studi yang sesuai bidang penugasannya.
5	Bertugas sebagai penguji pada ujian akhir/profesi
6	Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan, termasuk dalam kegiatan ini adalah membimbing mahasiswa menghasilkan produk saintifik, membimbing mahasiswa mengikuti kompetensi di bidang akademik dan kemahasiswaan
7	Mengembangkan program kuliah (tatap muka/daring) untuk pembelajaran di kelas/laboratorium/rumah sakit/studio atau lainnya yang setara.
8	Mengembangkan bahan pengajaran/bahan kuliah yang mempunyai nilai kebaruan
9	Menyampaikan orasi ilmiah di tingkat perguruan tinggi
10	menduduki jabatan pimpinan perguruan tinggi sesuai tugas pokok, fungsi dan kewenangan dan/atau setara
11	Membimbing dosen yang mempunyai jabatan akademik lebih rendah
12	Melaksanakan kegiatan detaseing dan pencangkokan di luar institusi tempat berkerja
13	Melaksanakan kegiatan pendampingan mahasiswa di luar institusi (bagi dosen lektor ke atas) sesuai kebijakan merdeka belajar
14	Melaksanakan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi/memperoleh sertifikasi profesi
B	Pelaksanaan Penelitian
1	Menghasilkan karya ilmiah sesuai dengan bidang ilmunya
2	Hasil penelitian atau hasil pemikiran yang didesiminasikan
3	Hasil penelitian atau pemikiran atau kerjasama industri yang dipublikasikan yang dilakukan secara melembaga.
4	Menerjemahkan buku ilmiah yang diterbitkan (ber ISBN)

	5	Mengedit karya ilmiah dalam bentuk buku yang diterbitkan (ber ISBN)
	6	Membuat rancangan karya teknologi yang dipatenkan atau seni yang terdaftar di HaKI secara nasional atau internasional
	7	Karya inovatif/karya teknologi/teknologi tepat guna/karya desain/karya seni/ rumusan kebijakan yang monumental,tidak dipatenkan/tidak terdaftar HaKI. Tetapi diaplikasikan apada industri sehingga berdampak pada kesejahteraan masyarakat
	8	Membuat rancangan dan karya teknologi yang tidak dipatenkan rancangan dan karya seni monumental yang tidak terdaftar di HaKI, tetapi telah dipresentasikan pada forum yang teragenda
C	Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat	
	1	Menduduki jabatan pimpinan pada lembaga pemerintahan/pejabat negara yang harus dibebaskan dari jabatan organiknya
	2	Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan, dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat
	3	Memberi latihan/penyuluhan pada masyarakat, terprogram
	4	Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan
	5	Menulis karya pegabdian pada masyarakat yang tidak dipublikasikan
	6	Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dipublikasikan di sebuah jurnal pengabdian kepada masyarakat atau teknologi tepat guna, merupakan diseminasi dari luaran program kegiatan pengabdian kepada masyarakat
	7	Berperan serta aktif dalam pengelolaan jurnal ilmiah
D	Unsur Penunjang	
	1	Menjadi anggota dalam suatu panitia/badan perguruan tinggi
	2	Menjadi anggota panitian/badan pada lembaga pada pemerintah
	3	Menjadi anggota organisasi profesi
	4	Mewakili perguruan tinggi/lembaga pemerintah duduk dalam panitia antar lembaga
	5	Menjadi anggota delegasi nasional ke pertemuan internasional
	6	Berperan serta aktif dalam pertemuan ilmiah
	7	Mendapat tanda jasa atau penghargaan
	8	Menulis buku pelajaran SLTA ke bawah yang diterbitkan dan edarkan secara nasional
	9	Mempunyai prestasi dibidang olahraga/humaniora
	10	Keanggotaan dalam tin layanan pendidikan tinggi (BKD,PAK,SERDOS, dan lainnya yang setara

Sumber : Rubrik Pedoman Operasiona Beban Kerja Dosen Tahun 2020

Kewajiban seorang dosen harus menjalankan amalan Tri Dharma Perguruan Tinggi, terdapat beberapa kelompok dosen yang masih berjuang melanjutkan pendidikannya di tingkat yang lebih tinggi. Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, terdapat data jumlah dosen yang masih melanjutkan pendidikannya melalui bantuan Beasiswa Pendidikan Dosen. Beasiswa Pendidikan Dosen merupakan komitmen pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia melalui pemberian beasiswa bagi dosen untuk menempuh pendidikan Magister dan Doktor di berbagai Perguruan Tinggi bereputasi di dunia menuju Indonesia Maju.

Dosen merupakan salah satu komponenn esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggungjawab Dosen sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Hal ini berdasarkan Permenristekdikti Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2017 tentang pemberian tunjangan Profesi Dosen dan tunjangan kehormatan Profesor pasal 1 ayat (1) dan (2).

Penelitian ini dilakukan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang merupakan salah satu perguruan tinggi di kota Ternate. Berikut ini adalah data jumlah dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun tahun 2019 sebanyak 90 orang. Sebaran jumlah tenaga pendidik terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Data Jumlah Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun
Tahun 2019

Program Studi	Jenis Kelamin Laki-laki	Jenis Kelamin Perempuan
Ekonomi Pembangunan	28	4
Manajemen	24	10
Akuntansi	17	7
TOTAL	69	21

Sumber : Buku Profil Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun (2019).

Sebagai alat ukur pembinaan dan pengembangan profesi dan karier dosen perlu dibuat standar Beban Kerja Dosen (BKD). Beban Kerja Dosen adalah sejumlah tugas yang wajib dilaksanakan oleh seorang dosen sebagai tugas institusional dalam penyelenggaraan kegiatan pokok dan fungsinya..

Berdasarkan data dari Beban Kerja Dosen (BKD), dapat disimpulkan bahwa dengan seorang dosen memiliki tanggung jawab yang besar ditambah lagi mereka harus mengerjakan pekerjaan rumah tangganya atau disebut sebagai pekerjaan ganda. Dengan adanya tanggung jawab antara di Instansi atau perguruan tinggi dengan tanggung jawab dirumah maka terdapat keterlibatan kerja. Pekerjaan dan keluarga adalah dua area dimana manusia menghabiskan sebagian besar waktunya. Pembagian peran pekerjaan dan tugas keluarga sangatlah penting, dimana suami adalah pencari nafkah melalui pekerjaannya sedangkan istri merawat keluarga dan anak-anak. Namun kecenderungan pasangan suami istri saat ini adalah keduanya bekerja. Pola keluarga seperti ini mengakibatkan sulitnya pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga (Christine, 2010).

Menurut Africa *et al*, (2020), tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi berperan dalam membentuk kinerja, menambah kualitas dan kuantitas hasil kerja, efisiensi kerja yang tinggi (Wicaksono, 2014). Kondisi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berhubungan dengan kondisi positif bagi individu sebagai pegawai yaitu semangat, prestasi, kuantitas dan kualitas, efisiensi, banyaknya kerja dalam jam kerja. Penelitian Melisa, Riane dan Ventje (2021), dalam penelitian berjudul Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian secara statistik, ditemukan bahwa Keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Susanti, dan Made (2020), dalam penelitian berjudul Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangia dengan hasil penelitian menunjukkan keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Surjo, Arif dan Rahayu (2020), dalam penelitian berjudul Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibalik keterlibatan kinerja yang tinggi pada dosen dapat mempengaruhi tingkat kinerja tenaga pendidik hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah *Work Family Conflict*. Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti terdahulu bahwa karyawan hampir sebagian besar memiliki peran ganda selain berkerja juga harus memikul beban keluarga. Tenaga pendidik yang berkerja tentu memiliki

keluarga baik orang tua, suami/istri, atau anak-anaknya. Disatu sisi seorang karyawan harus mencurahkan perhatian, pikiran, dan tenaganya untuk perusahaan tempatnya berkerja disisi lain juga harus memberikan hal yang sama bagi keluarganya. *Work Family Conflict* menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan keluarga (*Work Family Conflict*), dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan atau urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja baik suami maupun istri yang berkerja (Christine, 2010).

Penelitian Triningsih, (2021), dalam penelitian berjudul Pengaruh Konflik *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Wangaya Denpasar dengan hasil penelitian *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada RSUD Wangaya Kota Denpasar. Penelitian Lestari & Budiono, (2021), dalam penelitian berjudul Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Emotional Exhaustion* terhadap Kinerja Perawat Wanita Melalui *Organizational Commitment* Pada Rumah Sakit Petrokimia Gresik dengan hasil penelitian *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Petrokimia Gresik. Serta penelitian Misbah dan Armida (2020), dalam penelitian berjudul Pengaruh *Work-family conflict* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita dengan hasil penelitian *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Penelitian Darwin, D.J (2017), Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja dengan Keterlibatan kerja sebagai variabel

Intervening (Studi pada karyawan bagian Produksi) PT. FITRAFOOD INTERNASIONAL, dengan hasil penelitian menunjukkan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja melalui Job Involvement sebagai variabel Intervening.

Penelitian Harus *et al*, (2006), dalam penelitian berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Claudia, Arfi dan Andre (2021), dalam penelitian berjudul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera dengan hasil penelitian Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Balmera, Medan, baik secara parsial maupun simultan. Serta penelitian Ekhsan & Septian, (2021), dalam penelitian berjudul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres kerja dengan kinerja karyawan. Sering kali dosen tidak dapat menyeimbangi pekerjaan yang dibebankan karena apa bila memprioritaskan pekerjaan maka memiliki kinerja yang lebih baik dan tingkat permasalahan dengan pekerjaan rendah, namun bisa saja permasalahan konflik keluarga (*Work Family Conflict*) meningkat karena mayoritas waktu banyak digunakan untuk bekerja begitupun sebaliknya. Hal ini dapat menarik beberapa faktor seperti Stres Kerja, dan Keterlibatan Kerja (*Job involvement*) yang dapat mempengaruhi Kinerja seorang dosen.

Pada penelitian ini Job Involvement sebagai variabel *Intervening* dimana sebagai variabel penghubung antara variabel Independen (*Work Family Conflict* dan Stres) dan Variabel Dependen (Kinerja). Untuk mengetahui melalui keterlibatan kerja yang menjadi aspek penting dalam meningkatkan manajemen perusahaan. Keterlibatan kerja karyawan akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan, ketika keterlibatan kerja karyawan rendah akan berdampak negatif kepada manajemen perusahaan itu sendiri. Dengan mengangkat Job involvement sebagai variabel *intervening* untuk menarik beberapa variabel yang menjadi acuan mengukur tingkat keterlibatan kerja dalam perusahaan terhadap kinerja. Penelitian Darrylia (2017), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini berdasarkan *Research Gap* dari penelitian-penelitian terdahulu, Penelitian Sapta dan Ketut (2018), menggunakan variabel Self Esteem, Self Efficacy, Keterlibatan Kerja dan Kinerja dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel *Work Family Conflict*, Stres Kerja, *Job involvement* dan Kinerja dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif.

Penelitian Susanti, Dwi dan Satya (2021), menggunakan variabel Keterlibatan kerja karyawan, loyalitas kerja, kerjasama tim, kinerja dengan metode penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel *Work Family Conflict*, Stres Kerja, *Job involvement* dan Kinerja dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian Munparidi dan Jalaludin (2020),

menggunakan variabel Keterlibatan karyawan, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan dengan metode penelitian pendekatan struktur survei yang memungkinkan keseragaman untuk semua responden sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel *Work Family Conflict*, Stres Kerja, *Job involvement* dan Kinerja dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif.

Penelitian Melisa, Riane dan Ventje (2021), menggunakan variabel Keterlibatan karyawan, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan dengan metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel *Work Family Conflict*, Stres Kerja, *Job involvement* dan Kinerja dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian Muhamad dan Burhan (2020), menggunakan variabel Stres kerja, konflik kerja, kompensasi, kinerja dengan metode penelitian kuantitatif sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel *Work Family Conflict*, Stres Kerja, *Job involvement* dan Kinerja dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif.

Penelitian Demak, Arfi dan Andre (2021), menggunakan variabel Stres kerja; beban kerja; lingkungan kerja; kinerja karyawan dengan metode penelitian dengan analisis deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel *Work Family Conflict*, Stres Kerja, *Job involvement* dan Kinerja dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian Festinahati, Paskalis dan Erasma (2021), menggunakan variabel Stres kerja dan kinerja karyawan dengan metode penelitian kuantitatif dan

bersifat asosiatif dengan unit analisis yang diteliti sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel *Work Family Conflict*, Stres Kerja, *Job involvement* dan Kinerja dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif.

Penelitian Nyoman, Rihayana dan Putu (2021), menggunakan variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan dengan metode penelitian metode kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel *Work Family Conflict*, Stres Kerja, *Job involvement* dan Kinerja dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian Ulvia, Hadi dan Pardiman (2021), menggunakan variabel Stres Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan metode penelitian metode kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel *Work Family Conflict*, Stres Kerja, *Job involvement* dan Kinerja dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif.

Penelitian Bella dan Amalia (2020), menggunakan variabel Keterlibatan Kerja, Konflik Peran Ganda dengan metode penelitian Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel *Work Family Conflict*, Stres Kerja, *Job involvement* dan Kinerja dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian Mieke, Maya dan Nurul (2019), menggunakan variabel *Work Family Conflict*; *Job involvement*

dengan metode Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel *Work Family Conflict*, Stres Kerja, *Job involvement* dan Kinerja dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif (Abdurrahman, *et al*, 2017).

Penelitian Irfan dan Harlina (2017), menggunakan variabel *Work-family conflict*; keterlibatan kerja; karyawan dengan metode Penelitian Metode sampling yang digunakan adalah teknik *convenience* sampling sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel *Work Family Conflict*, Stres Kerja, *Job involvement* dan Kinerja dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian Komang dan Made (2021), menggunakan variabel Family-Work Conflict, Kinerja Perawat, Peran Ganda, Stres Kerja, dan *Work-family conflict* dengan metode Penelitian Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yakni non-probability sampling dengan Purposive Sampling sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel *Work Family Conflict*, Stres Kerja, *Job involvement* dan Kinerja dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif.

Penelitian Jackson dan Yohanes (2017), menggunakan variabel Konflik Pekerjaan ke Keluarga, Konflik Keluarga ke Pekerjaan, Kinerja dengan metode Penelitian Pengambil sampel dilakukan dengan non probability sampling dengan metode purposive sampling dengan kriteria karyawati yang sudah menikah sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel *Work Family Conflict*, Stres Kerja, *Job involvement* dan Kinerja dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif.

Penelitian Dewi Dan Budiono (2021), menggunakan variabel *Work Family Conflict*, *Emotional Exhaustion*, Kinerja Perawat dan *Organizational Commitment* sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel *Work Family Conflict*, Stres Kerja, *Job involvement* dan Kinerja dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian Misbah Hayati dan Armida (2020), menggunakan variabel *Work-family conflict*, Stres Kerja dan Kinerja dengan metode Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dan kausatif sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel *Work Family Conflict*, Stres Kerja, *Job involvement* dan Kinerja dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unkhair?
2. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unkhair?
3. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Job involvement* dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unkhair?
4. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap *Job involvement* dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unkhair?
5. Apakah *Job involvement* berpengaruh terhadap Kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unkhair?

6. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh melalui *Job involvement* terhadap Kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unkhair?
7. Apakah Stres kerja berpengaruh melalui *Job involvement* terhadap Kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unkhair?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unkhair.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unkhair.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job involvement* dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unkhair.
4. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap *Job involvement* dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unkhair.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Job involvement* terhadap Kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unkhair.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* melalui *Job involvement* terhadap Kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unkhair.
7. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja melalui *Job involvement* terhadap Kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unkhair.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai bahan informasi tentang *Work Family Conflict*, Stres kerja, dan *Job involvement* serta pengaruhnya terhadap Kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unkhair.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk mengevaluasi dan mendorong kinerja dosen yang lebih baik melalui *Work Family Conflict*, Stres kerja, *Job involvement* dan Kinerja.