

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada para pekerja wanita (dosen) di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Kuesioner dibagikan kepada seluruh dosen wanita Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berstatus sudah menikah dan aktif mengajar. Dari sebanyak 178 dosen wanita di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, sebanyak 81 orang tidak bisa ditemui, tidak bersedia mengisi dan sedang melanjutkan studi, sehingga kuesioner yang disebar sebanyak 97 kuesioner. Kuesioner yang dibagikan berhasil terkumpul sebanyak 62 kuesioner. Seluruh kuesioner yang terkumpul layak untuk dianalisis karena terdapat telah diisi secara lengkap.

Tabel 4.1.
Sampel dan Tingkat Pengembalian

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	97
Kuesioner yang tidak kembali	35
Kuesioner yang kembali	62
Kuesioner yang tidak diisi secara lengkap	0
Kuesioner yang dapat diolah	62
Tingkat pengembalian	64%

B. Profil Responden

Responden diklasifikasikan berdasarkan karakteristik umur, jumlah anak, jabatan, dan fakultas. Deskripsi responden dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2.
Deskripsi Responden

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jumlah	Prosentase
Umur	• < 35 tahun	5	8,1
	• 35 – 45 tahun	46	74,2
	• > 45 tahun	11	17,7
Jumlah anak	• Satu	5	8,1
	• Dua	37	59,7
	• Lebih dari dua	20	32,3
Fakultas	• HI	4	6,5
	• IP	4	6,5
	• IK	3	4,8
	• MNJ	12	19,4
	• AKT	5	8,1
	• IE	1	1,6
	• HKM	6	9,7
	• PSIK	8	12,9
	• KG	5	8,1
	• Farmasi	2	3,2
	• Sipil	2	3,2
	• Agroteknologi	4	6,5
	• Agribisnis	6	9,7

Sumber: Data primer diolah, lampiran 8.

Tabel 4.2 menunjukkan prosentase terbesar umur responden adalah 35 – 45 tahun sebesar 74,2%. Sebagian besar responden memiliki anak sebanyak 2 orang sebesar 59,7%. Responden yang menjadi dosen di Fakultas Ekonomi Manajemen jumlahnya paling banyak yaitu sebesar 10,4%

C. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif hasil penyebaran kuesioner yang meliputi *mean*, standar deviasi, nilai minimal dan maksimal masing-masing variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.3.
Statistik Deskriptif Variabel Tekanan Pekerjaan

Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
TKerja 1	62	2	5	3,31	1,139
TKerja 2	62	1	5	3,23	1,122
TKerja 3	62	1	5	3,21	1,230
TKerja 4	62	1	5	3,13	1,048
TKerja 5	62	1	5	3,23	1,093
TKerja 6	62	1	5	3,08	1,076
TKerja 7	62	1	5	2,98	0,932
TKerja 8	62	2	5	3,03	0,923
TKerja 9	62	1	5	3,03	0,975
TKerja 10	62	2	5	2,90	0,844
TKerja 11	62	2	5	2,84	0,944
TKerja 12	62	1	5	3,19	1,099
TKerja 13	62	1	5	3,18	1,195
TKerja 14	62	1	5	3,08	1,106
TKerja 15	62	1	5	3,15	1,129
TKerja 16	62	2	5	3,19	1,022
TKerja 17	62	2	5	3,11	0,943
TKerja 18	62	1	5	2,85	1,022
TKerja 19	62	2	5	3,23	1,031
TKerja 20	62	2	5	3,18	1,048
Total TKerja	62	40	100	62,13	18,283

Sumber: Hasil analisis data, lampiran 9.

Tabel 4.3 menunjukkan *mean* variabel tekanan pekerjaan berkisar antara 2,84 sampai 3,31 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 3,11 (Lampiran 14). Nilai tersebut lebih besar dari nilai median sebesar 3,00 yang dihitung dengan cara membagi penjumlahan skor minimum (1) dengan skor maksimum (5) kemudian dibagi 2 ($((1+5)/2=3)$). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden merasakan tekanan pekerjaan di perusahaan adalah sedang.

Tabel 4.4.
Statistik Deskriptif Variabel Dukungan Pekerjaan

Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
DKerja 1	62	1	4	2,69	0,841
DKerja 2	62	1	4	2,97	0,829
DKerja 3	62	2	4	2,82	0,779
DKerja 4	62	2	4	2,87	0,713
DKerja 5	62	1	4	2,89	0,832
DKerja 6	62	1	4	2,53	0,987
DKerja 7	62	1	4	2,95	0,858
DKerja 8	62	1	4	2,82	0,933
DKerja 9	62	1	4	2,71	0,857
DKerja 10	62	1	4	2,71	0,837
DKerja 11	62	1	4	2,71	0,857
DKerja 12	62	1	4	2,50	0,825
DKerja 13	62	1	4	2,89	0,832
DKerja 14	62	2	4	3,03	0,768
DKerja 15	62	1	4	2,89	0,889
DKerja 16	62	1	4	3,06	0,847
DKerja 17	62	1	4	2,87	0,820
DKerja 18	62	1	4	3,05	0,777
Total DKerja	62	33	72	50,97	11,234

Sumber: Hasil analisis data, lampiran 10.

Tabel 4.4 menunjukkan *mean* variabel dukungan pekerjaan berkisar antara 2,69 sampai 3,06 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 3,01 (Lampiran 14). Nilai tersebut lebih besar dari nilai median sebesar 2,50 yang dihitung dengan cara membagi penjumlahan skor minimum (1) dengan skor maksimum (4) kemudian dibagi 2 ($((1+4)/2=2,50)$). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki dukungan pekerjaan yang tinggi.

Tabel 4.5.
Statistik Deskriptif Variabel Tekanan Keluarga

Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
TKel 1	62	1	5	2,90	0,970
TKel 2	62	2	5	2,98	0,896
TKel 3	62	2	5	3,05	0,913
TKel 4	62	1	5	2,94	0,866
TKel 5	62	1	5	2,89	0,889
TKel 6	62	2	5	2,98	0,859
TKel 7	62	1	5	2,92	0,963
TKel 8	62	1	5	2,94	0,973
Total TKel	62	16	38	23,60	6,841

Sumber: Hasil analisis data, lampiran 11.

Tabel 4.5 menunjukkan *mean* variabel tekanan keluarga berkisar antara 2,89 sampai 3,05 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 2,95 (Lampiran 14). Nilai tersebut lebih besar dari nilai median sebesar 3,00 yang dihitung dengan cara membagi penjumlahan skor minimum (1) dengan skor maksimum (5) kemudian dibagi 2 ($(1+5)/2=3$). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden merasakan tekanan keluarga yang rendah.

Tabel 4.6.
Statistik Deskriptif Variabel Dukungan Keluarga

Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
DKel 1	62	1	4	2,95	0,838
DKel 2	62	1	4	2,77	0,818
DKel 3	62	1	4	2,97	0,868
DKel 4	62	1	4	2,87	0,820
DKel 5	62	1	4	2,97	0,809
DKel 6	62	1	4	2,92	0,775
DKel 7	62	1	4	2,74	0,700
DKel 8	62	1	4	2,92	0,775
DKel 9	62	2	4	3,08	0,609
DKel 10	62	2	4	2,98	0,587
DKel 11	62	2	4	3,16	0,606
DKel 12	62	2	4	3,10	0,593
Total DKel	62	21	48	35,44	6,416

Sumber: Hasil analisis data, lampiran 12.

Tabel 4.6 menunjukkan *mean* variabel dukungan keluarga berkisar antara 2,74 sampai 3,16 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 2,95 (Lampiran 14). Nilai

tersebut lebih besar dari nilai median sebesar 2,50 yang dihitung dengan cara membagi penjumlahan skor minimum (1) dengan skor maksimum (4) kemudian dibagi 2 $((1+4)/2=2,50)$. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memperoleh dukungan keluarga yang tinggi.

Tabel 4.7.
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
Kinerja 1	62	2	5	4,13	0,932
Kinerja 2	62	2	5	4,16	0,872
Kinerja 3	62	2	5	4,13	0,877
Kinerja 4	62	2	5	4,15	0,884
Kinerja 5	62	2	5	4,13	0,932
Kinerja 6	62	3	5	4,06	0,744
Kinerja 7	62	2	5	4,02	0,799
Kinerja 8	62	3	5	4,15	0,827
Kinerja 9	62	2	5	4,10	0,900
Kinerja 10	62	2	5	4,03	,886
Total KK	62	27	50	41,05	7,764

Sumber: Hasil analisis data, lampiran 13.

Tabel 4.7 menunjukkan *mean* variabel kinerja berkisar antara 4,02 sampai 4,16 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 4,10 (Lampiran 14). Nilai tersebut lebih besar dari nilai median sebesar 3,00 yang dihitung dengan cara membagi penjumlahan skor minimum (1) dengan skor maksimum (5) kemudian dibagi 2 $((1+5)/2=3)$. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki kinerja yang tinggi.

D. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila dari hasil uji diperoleh nilai korelasi antara skor butir dengan skor total signifikan pada tingkat 5%.

Tabel 4.8.
Uji Validitas Variabel Tekanan Pekerjaan

Butir	R	Sig	Keterangan
1	0,905	0,000	Valid
2	0,900	0,000	Valid
3	0,882	0,000	Valid
4	0,881	0,000	Valid
5	0,892	0,000	Valid
6	0,885	0,000	Valid
7	0,854	0,000	Valid
8	0,869	0,000	Valid
9	0,887	0,000	Valid
10	0,892	0,000	Valid
11	0,785	0,000	Valid
12	0,878	0,000	Valid
13	0,883	0,000	Valid
14	0,883	0,000	Valid
15	0,852	0,000	Valid
16	0,880	0,000	Valid
17	0,867	0,000	Valid
18	0,841	0,000	Valid
19	0,857	0,000	Valid
20	0,888	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data, lampiran 15.

Tabel 4.8 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel tekanan pekerjaan $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan pada variabel tekanan pekerjaan valid.

Tabel 4.9.
Uji Validitas Variabel Dukungan Pekerjaan

Butir	R	Sig	Keterangan
1	0,707	0,000	Valid
2	0,693	0,000	Valid
3	0,690	0,000	Valid
4	0,778	0,000	Valid
5	0,786	0,000	Valid
6	0,764	0,000	Valid
7	0,738	0,000	Valid
8	0,769	0,000	Valid
9	0,878	0,000	Valid
10	0,830	0,000	Valid
11	0,737	0,000	Valid
12	0,773	0,000	Valid
13	0,761	0,000	Valid
14	0,782	0,000	Valid
15	0,676	0,000	Valid
16	0,741	0,000	Valid
17	0,731	0,000	Valid
18	0,562	0,000	Valid

Tabel 4.9 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel dukungan pekerjaan $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan pada variabel dukungan pekerjaan valid.

Tabel 4.10.
Uji Validitas Variabel Tekanan Keluarga

Butir	R	Sig	Keterangan
1	0,940	0,000	Valid
2	0,951	0,000	Valid
3	0,924	0,000	Valid
4	0,911	0,000	Valid
5	0,930	0,000	Valid
6	0,936	0,000	Valid
7	0,925	0,000	Valid
8	0,947	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data, lampiran 17.

Tabel 4.10 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel tekanan keluarga $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan pada variabel tekanan keluarga valid.

Tabel 4.11.
Uji Validitas Variabel Dukungan Keluarga

Butir	R	Sig	Keterangan
1	0,824	0,000	Valid
2	0,709	0,000	Valid
3	0,830	0,000	Valid
4	0,874	0,000	Valid
5	0,802	0,000	Valid
6	0,776	0,000	Valid
7	0,836	0,000	Valid
8	0,862	0,000	Valid
9	0,532	0,000	Valid
10	0,546	0,000	Valid
11	0,540	0,000	Valid
12	0,390	0,002	Valid

Sumber: Hasil olah data, lampiran 18.

Tabel 4.11 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel dukungan keluarga $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan pada variabel dukungan keluarga valid.

Tabel 4.12.
Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	R	Sig	Keterangan
1	0,906	0,000	Valid
2	0,907	0,000	Valid
3	0,921	0,000	Valid
4	0,894	0,000	Valid
5	0,894	0,000	Valid
6	0,888	0,000	Valid
7	0,864	0,000	Valid
8	0,811	0,000	Valid
9	0,886	0,000	Valid
10	0,898	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data, lampiran 19.

Tabel 4.12 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kinerja $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan pada variabel kinerja adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Tekanan pekerjaan	0,983	Reliabel
Dukungan pekerjaan	0,952	Reliabel
Tekanan keluarga	0,979	Reliabel
Dukungan keluarga	0,917	Reliabel
Kinerja	0,972	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, lampiran 20-24

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.13 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel tekanan pekerjaan sebesar 0,983; dukungan pekerjaan sebesar 0,952; tekanan keluarga sebesar 0,979; dukungan keluarga sebesar 0,917 dan variabel kinerja sebesar 0,972 masing-masing lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrument yang dipakai dalam variabel adalah handal.

E. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas tekanan pekerjaan (X_1), dukungan pekerjaan (X_2), tekanan keluarga (X_3) dan dukungan keluarga (X_4) terhadap kinerja dosen wanita Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Y).

1. Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan dengan program SPSS 15.00 diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 4.14.
Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Variabel Penjelas	Standardized Coefficients
Tekanan pekerjaan (X_1)	-0,278
Dukungan pekerjaan (X_2)	0,341
Tekanan keluarga (X_3)	-0,321
Dukungan keluarga (X_4)	0,283

Sumber: Hasil olah data, lampiran 25.

- Koefisien tekanan pekerjaan sebesar -0,278, berarti tekanan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerja. Sehingga semakin tinggi

tekanan pekerjaan maka kinerja dosen wanita Universitas Muhammadiyah Yogyakarta akan semakin rendah.

- b. Koefisien dukungan pekerjaan sebesar 0,614, berarti dukungan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja. Sehingga semakin tinggi dukungan pekerjaan maka kinerja dosen wanita Universitas Muhammadiyah Yogyakarta akan semakin tinggi.
- c. Koefisien tekanan keluarga sebesar -0,227, berarti tekanan keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerja. Sehingga semakin tinggi tekanan keluarga maka kinerja dosen wanita Universitas Muhammadiyah Yogyakarta akan semakin rendah.
- d. Koefisien dukungan keluarga sebesar 0,614, berarti dukungan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja. Sehingga semakin tinggi dukungan keluarga maka kinerja dosen wanita Universitas Muhammadiyah Yogyakarta akan semakin tinggi.
- e. Hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.14 menunjukkan nilai koefisien *standardized beta* dukungan pekerjaan (0,614) lebih besar dari koefisien *standardized beta* kepemimpinan (0,227). Hal ini menunjukkan dukungan pekerjaan dominan pengaruhnya terhadap kinerja dosen wanita Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Uji t (t test)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, yaitu

parsial terhadap kinerja individual pegawai PDAM Kabupaten Bantul akan semakin tinggi. Hasil pengujian t test disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.15.
Hasil Uji t test

Variabel Penjelas	t stat	Sig	Keterangan
Tekanan pekerjaan (X_1)	-3,136	0,003	Signifikan
Dukungan pekerjaan (X_2)	3,744	0,000	Signifikan
Tekanan keluarga (X_3)	-3,608	0,001	Signifikan
Dukungan keluarga (X_4)	3,542	0,001	Signifikan

Sumber: Hasil olah data, lampiran 25.

a. Pengujian terhadap variabel tekanan pekerjaan (X_1)

Hasil pengujian pada Tabel 4.15 diperoleh nilai signifikansi variabel tekanan pekerjaan (X_1) sebesar $0,003 < \alpha (0,05)$, artinya tekanan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. **Hipotesis 1 diterima/terbukti.**

b. Pengujian terhadap variabel dukungan pekerjaan (X_2)

Hasil pengujian pada Tabel 4.15 diperoleh nilai signifikansi variabel dukungan pekerjaan (X_2) sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya dukungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. **Hipotesis 2 diterima/terbukti.**

c. Pengujian terhadap variabel tekanan keluarga (X_3)

Hasil pengujian pada Tabel 4.15 diperoleh nilai signifikansi variabel dukungan keluarga (X_3) sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$, artinya dukungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. **Hipotesis 3 diterima/terbukti.**

d. Pengujian terhadap variabel dukungan keluarga (X_4)

Hasil pengujian pada Tabel 4.15 diperoleh nilai signifikansi variabel dukungan keluarga (X_4) sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$, artinya dukungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. **Hipotesis 4 diterima/terbukti.**

3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R square*) berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel *dependent*. Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS 15.0 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.16.
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

	Model
	1
R	0,805
R square	0,648
Adjusted R square	0,623
Std Error of the estimate	0,47644

Sumber: Hasil olah data, lampiran 25.

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,623 menunjukkan tekanan pekerjaan, dukungan pekerjaan, tekanan keluarga dan dukungan keluarga mampu menjelaskan variasi kinerja dosen wanita Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebesar 62,3%. Sedangkan sisanya sebesar 37,7% dijelaskan oleh

F. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik deskriptif bahwa tekanan pekerjaan masuk kategori sedang dan kinerja dosen wanita kategori tinggi. Tekanan pekerjaan yang tinggi dapat membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi, sehingga pada gilirannya akan menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja optimal dan prestasi kerjanya menurun. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Ketidakmampuan dosen wanita untuk menyeimbangkan tugasnya sebagai pendidik, peneliti dan tugas pengabdian pada masyarakat akan menimbulkan tekanan pekerjaan. Kondisi ini ditunjukkan dengan dosen sering lupa pada tugas untuk mengajar dan seringkali lupa apabila memiliki janji dengan mahasiswanya. Akibat tekanan pekerjaan tersebut akan menghambat jalannya perkuliahan sehingga merugikan mahasiswanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan Siagian (2004) yang menunjukkan tekanan pekerjaan (stress kerja) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Departemen Plant PT Nippon Indosari Corpindo, Cikarang-Bekasi

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan dukungan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik deskriptif bahwa dukungan pekerjaan masuk kategori tinggi dan kinerja dosen wanita kategori tinggi. Dukungan kepada karyawan oleh rekan sekerja, bawahan dan atasan merupakan bentuk motivasi yang dapat diukur. Motivasi

merupakan suatu dorongan agar para karyawan melaksanakan pekerjaan dan mereka akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan juga dapat mencapai tujuan yang dapat memuaskan keinginan mereka, sehingga dengan pemberian motivasi kinerja karyawan akan meningkat. Dosen wanita yang mendapatkan dukungan sosial dari atasan dan teman kerja akan mengurangi stress kerja mereka. Dosen wanita akan lebih mampu untuk melaksanakan tugas pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat apabila mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja. Dukungan tersebut dapat diberikan dalam bentuk sarana dan prasarana pendidikan, penyediaan anggaran untuk membuat karya ilmiah dan saran-saran yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan Presilia dan Octavia (2012) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Megatam Plasindo. Demikian juga dengan penelitian (Chotimah, 2010) yang menunjukkan dukungan atasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Star Aliance Intimates Semarang..

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan tekanan keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan pekerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik deskriptif bahwa tekanan keluarga masuk kategori rendah dan kinerja dosen wanita kategori tinggi. Semakin banyaknya tekanan dan tuntutan dalam kehidupan pekerjaan-keluarga maka kinerja seseorang di lingkungan pekerjaannya semakin rendah. Hal ini terjadi karena tekanan dan tuntutan yang berasal dari peran ganda seseorang (sebagai pekerja dan suami/istri) menyebabkan tidak maksimalnya seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dosen wanita yang mengalami banyak tekanan dan tuntutan dalam kehidupan

keluarga ditunjukkan dengan dosen terlihat tidak bersemangat dalam memberi materi perkuliahan seperti kehilangan gairah atau daya *energy*, atau mungkin dosen tersebut sedang "*bad mood*", sehingga kegiatan perkuliahan tidak berjalan seperti yang diharapkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Schieman *et al* (2003) dalam Christine, dkk (2010) yang menunjukkan bahwa rumah dan pekerjaan yang tumpang tindih dapat menurunkan kinerja. Demikian juga dengan penelitian Yunita (2011) menunjukkan bahwa ketika seseorang mengalami konflik pekerjaan-keluarga, pemenuhan peran yang satu akan mengganggu pemenuhan peran yang lainnya sehingga akan berdampak terhadap prestasi kerja.

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan dukungan keluarga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik deskriptif bahwa dukungan keluarga masuk kategori tinggi dan kinerja dosen wanita kategori tinggi. Adanya dukungan sosial dari keluarga dapat memberikan pengaruh positif terhadap karyawan, antara lain dapat menimbulkan rasa berharga, berarti dan mudah menyesuaikan diri, ketenangan batin, member semangat dan menimbulkan percaya diri sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan kinerja karyawan pun akan meningkat. Dukungan social, terutama dukungan yang diperoleh dari orang-orang terdekat khususnya suami akan menimbulkan ketenangan batin dan perasaan senang dalam diri dosen wanita. Kondisi ini dapat dilihat dengan dosen wanita tidak pernah menunjukkan bahwa dirinya mengalami "*bad mood*", sehingga kegiatan perkuliahan dapat berjalan seperti yang diharapkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Rahmani (2010) yang menunjukkan adanya hubungan antara dukungan keluarga dengan