

Kode/Rumpun Ilmu: 571/Manajemen

**USULAN**  
**PENELITIAN DOSEN MUDA**



**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA  
TERHADAP *BURNOUT***  
(Studi Empiris Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang)

Oleh:

**Muhdiyanto, SE, M.Si**  
**Drs. Dahli Suhaeli, MM**

**NIDN: 0615077601 (Ketua)**  
**NIDN: 0614125901 (Anggota)**

**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**  
**2015**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PENELITIAN DOSEN PEMULA**

**Judul Penelitian** : Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap *Burnout* (Studi Empiris Mahasiswa FE UMMagelang)

**Kode>Nama Rumpun Ilmu** : 571/Manajemen

**Ketua Peneliti**

a. Nama Lengkap : Muhdiyanto, SE, M.Si  
b. NIDN : 0615077601  
c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli  
d. Program Studi : Manajemen  
e. Nomor HP : 0857 300 400 46  
f. Alamat Surat (e-mail) : dion\_ummgl@yahoo.com

**Anggota Peneliti (1)**

a. Nama Lengkap : Drs. Dahli Suhaeli, MM  
b. NIDN : 0614125901  
c. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Magelang

**Lama Penelitian** : 1 (satu) Tahun

**Penelitian Tahun Ke** : 1 (satu)

**Biaya Penelitian** : - Dana internal PT Rp 4.500.000  
- Dana institusi lain Rp –  
- Inkind sebutkan

Mengetahui  
Dekan

Magelang, November 2015  
Ketua Peneliti

Dra. Marlina Kurnia, MM  
NIDN.0616036401

Muhdiyanto, SE, M.Si  
NIDN. 0615077601

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan global sekarang ini, menuntut organisasi harus mampu meningkatkan daya saingnya. Salah satu upaya tersebut melalui peningkatan kualitas sumber daya atau karyawan yang dimiliki oleh organisasi. Ketika organisasi memiliki kompetensi karyawan yang baik, maka mendorong kinerja organisasi yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa, peningkatan kualitas karyawan sangatlah penting bagi organisasi disamping peningkatan teknologinya.

Secara umum, peningkatan kualitas karyawan pada organisasi akan berdampak positif bagi kemajuan organisasi, tetapi juga dapat menimbulkan efek negatif bagi karyawan. Ketika karyawan dengan tuntutan organisasi yang semakin tinggi dan kompleks dengan waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi, akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental. Keadaan karyawan tersebut dikatakan dengan *burnout*. Menurut Leatz & Stolar dalam Sihotang 2004 menunjukkan bahwa, *burnout* merupakan kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi.

Karyawan dalam bekerja, tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerjanya. Salah satu faktor munculnya *burnout* pada karyawan adalah kondisi lingkungan yang kurang mendukung, seperti *work family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga). Ketika seorang karyawan mengalami kesulitan dalam pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan akan mengakibatkan konflik pekerjaan, seperti pekerjaan yang beresiko, peralatan kerja yang tidak memadai, berbagai tuntutan kerja dari atasan atau rekan, dan lain sebagainya. Sedangkan karyawan mengalami konflik keluarga, ketika terjadi perdebatan mengenai keuangan, anak-anak, rekreasi, atau urusan keluarga

lainnya. Ketidaksesuaian antara realita dengan harapan karyawan, dalam pekerjaan dan keluarga dapat mempengaruhi munculnya *burnout* dalam diri karyawan.

Pekerjaan dan keluarga merupakan sesuatu yang tidak dapat terpisahkan satu sama yang lain. Seorang karyawan selalu menghabiskan sebagian besar waktunya untuk kedua bidang tersebut. Walaupun berbeda, pekerjaan dan keluarga interde-pendent satu sama lain sebagaimana keduanya berkaitan dengan pemenuhan hidup seseorang. Melalui pekerjaan, seseorang mengubah tidak hanya lingkungan namun juga dirinya, memperkaya dan menumbuhkan hidup dan semangatnya. Sedangkan keluarga dipandang sebagai hal yang pertama dan paling penting dalam human society. Seberapa baik human society dengan implikasinya pada bisnis dan perekonomian, ter-gantung pada keluarga (Guitian, 2009 dalam Hatta 2011). Pembagian peran pekerjaan dan tugas keluarga haruslah jelas. Ketidakjelasan peran tersebut akan mengakibatkan kebingungan dalam pekerjaan atau stres dalam bekerja. Kreitner dan Kinicki (2005 dalam Anditari 2010) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, sebagai konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang. Stres akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu. Ketika seseorang mengalami stress yang berlebihan, maka individu tersebut bisa mengalami tekanan mental yang tinggi atau burnout.

Oleh sebab itu, organisasi harus dapat menciptakan suatu lingkungan kerja psikologis yang baik sehingga memunculkan rasa kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai serta perasaan berhasil pada diri karyawan. Menurut La Fellete dalam Sihotang 2004 mengatakan bahwa, lingkungan kerja psikologis tidak

nampak tetapi nyata ada dan akan dirasakan oleh seseorang bila memasuki lingkungan kerja suatu organisasi. Keadaan tersebut dapat diketahui melalui persepsi individu terhadap lingkungan kerja psikologisnya. Karyawan yang mempunyai penilaian yang positif terhadap lingkungan kerja psikologisnya maka lingkungan kerja psikologisnya baik. Hal ini menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan akan menghambat lajunya tingkat *burnout* pada karyawan. Melihat konsep tersebut, maka penelitian ini mengambil topik peran *work family conflict* dan stres kerja dalam menentukan *burnout*.

Fokus penelitian ini dilakukan pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang (FE UMMagelang). Sebagian mahasiswa FE UMMagelang sudah bekerja dan mempunyai keluarga, sehingga dimungkinkan akan mengalami konflik, stres dan bahkan mengalami *burnout*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latarbelakang masalah tersebut, maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *burnout*?
2. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *burnout*?
4. Apakah stres kerja memediasi pada pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*?
2. Mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja?

3. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *burnout*?
4. Mengetahui efek mediasi stres kerja pada pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*?

#### **1.4 Kontribusi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi:

1. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman mengenai mekanisme dan bagaimana peran *work family conflict* dan stres kerja dalam menentukan *burnout*.
2. Bagi praktisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman baru mengenai peran *work family conflict* dan stres kerja dalam menentukan *burnout*. Para pengambil kebijakan organisasi dapat memanfaatkan hasil temuan ini untuk mengelola organisasi secara efektif.

## **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teori**

#### **2.1.1 *Work Family Conflict***

*Work-family conflict* terjadi saat partisipasi dalam peran pekerjaan dan peran keluarga saling tidak cocok antara satu dengan lainnya. Oleh karena itu, partisipasi dalam peran pekerjaan terhadap keluarga dibuat semakin sulit dengan hadirnya partisipasi dalam peran keluarga terhadap pekerjaan. Dalam hal ini terjadi tekanan peran dari bidang pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal.

*Work-family conflict* dapat terjadi karena tuntutan waktu di satu peran yang bercampur aduk dengan keikut-sertaan peran lainnya, stres yang bermula dari satu peran yang *spills over* ke dalam peran lainnya akan mengurangi kualitas hidup

dalam peran tersebut, dan perilaku yang efektif dan tepat pada satu peran, namun tidak efektif dan tidak tepat saat ditransfer pada peran lainnya. Dengan demikian ada 2 arah dalam *work-family conflict*, yaitu konflik pekerjaan terhadap keluarga dan konflik keluarga terhadap pekerjaan.

Konflik pekerjaan terhadap keluarga (*work-to-family conflict*) terjadi saat pengalaman dalam bekerja mempengaruhi kehidupan keluarga. Contohnya adalah tekanan dalam lingkungan kerja seperti: jam kerja yang panjang, tidak teratur, atau tidak fleksibel, perjalanan yang jauh, beban kerja yang berlebihan dan bentuk-bentuk lainnya dari stress kerja, konflik interpersonal di lingkungan kerja, transisi karir, serta organisasi atau atasan yang kurang mendukung. Konflik keluarga terhadap pekerjaan (*family-to-work conflict*) terjadi saat pengalaman dalam keluarga mempengaruhi kehidupan kerja. Contohnya adalah tekanan keluarga seperti: hadirnya anak-anak yang masih kecil, merasa bahwa tanggung jawab utamanya adalah bagi anak-anak, bertanggung jawab merawat orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota-anggota keluarga.

Guitian (2009) mengutip pendapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa konflik pekerjaan keluarga berkorelasi dengan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, ketidak-puasan kerja, penurunan komitmen organisasi, kurangnya kepuasan hidup, kecemasan, kelelahan, distress psikologikal, depresi, penyakit fisik, penggunaan alkohol, atau ketegangan dalam pernikahan. Di samping itu konflik pekerjaan keluarga juga dapat menurunkan kinerja. Selain itu Guitian (2009) juga berpendapat bahwa terdapatnya konflik pekerjaan keluarga mengakibatkan kehidupan karyawan menjadi kurang manusiawi.

Greenhaus and Beutell (1985) mengutip penelitian Herman dan Gyllstrom (1977) menemukan bahwa individu yang sudah menikah akan mengalami lebih

banyak konflik pekerjaan keluarga dibanding-kan individu yang tidak menikah. Dalam konteks yang sama, individu yang berperan orang tua akan mengalami konflik pekerjaan keluarga lebih tinggi dibandingkan individu yang tidak berperan sebagai orang tua. Beberapa studi menyimpulkan bahwa orang tua dengan anak yang lebih muda usianya (dimana anak membutuhkan waktu dari orang tua) akan mengalami lebih banyak konflik dibandingkan orang tua dengan anak yang dewasa usianya (Beutell & Greenhaus, 1980; Greenhaus & Kopelman, 1981 ; Pleck et al., 1980 dalam Greenhaus and Beutell, 1985). Keluarga besar, dimana membutuhkan lebih banyak waktu dibandingkan keluarga kecil, juga diasosiasikan mempunyai konflik pekerjaan keluarga yang lebih tinggi (Cartwright, 1978 ; Keith & Schafer, 1980 dalam Greenhaus and Beutell, 1985). Lebih jauh lagi, Greenhaus and Beutell (1982), dalam Greenhaus and Beutell (1985) menyatakan bahwa keluarga besar Martins et al, (2002) mengutip hasil penelitian sebelumnya bahwa perempuan, secara rata-rata, men-dapatkan stres yang lebih dalam peran keluarga dibandingkan laki-laki (e.g., Gutek, Searle, & Klepa, 1991). Sebagai contoh, untuk menyeimbangkan tugas pekerjaan dan tugas keluarga, perempuan cenderung memprioritaskan tanggung jawab keluarga sebagai pekerjaan yang mandiri, sedangkan laki-laki cen-derung melihat tanggung jawab keluarga dengan pendekatan penyeimbang dan kemungkinan besar menukar tanggung jawab keluarga terhadap tanggung jawab pekerjaan (Tenbrunsel et al., 1995 dalam Martin et al, 2002).

### **2.1.2 Stres Kerja**

Konsep tetang stress kerja, telah banyak dikemukakan oleh berbagai peneliti. Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif dihubungkan oleh karaktersitik dan atau proses psikologis individu, sebagai konsekuensi dari



setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis pada seseorang. Lhutans (2006) menyebutkan bahwa, stres merupakan tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Lebih lanjut, Robbin (2008) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Ketiga kondisi yang bisa memunculkan stres dalam pekerjaan.

Gibson (2008) mengemukakan bahwa, stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa berbagai sudut pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus lebih menekankan pada pendekatan lingkungan, sehingga pendekatan ini memandang stres sebagai interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Lebih lanjut, pendekatan stimulus-respon lebih menekankan pada konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Selain itu, stres juga merupakan merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Penyebab terjadinya stres bisa bersifat organisasi maupun non organisasional. Stres yang bersifat organisasional, yaitu terkait dengan bentuk struktur organisasi yang ada, seperti desain organisasi. Hal ini dimungkinkan, karena desain dalam organisasi dapat menimbulkan konflik dalam karyawan. Selain itu, desain organisasi yang bersifat diferensiasi dan sentralisasi, juga menyebabkan karyawan tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Sedangkan faktor yang bersifat non-organisasi, yaitu faktor individual, seperti tipe kepribadian. Kreitner dan Kinicki (2005) menunjukkan bahwa, stress bisa

disebabkan pada tingkatan individual, yaitu hal-hal yang secara langsung dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang (*person-job interface*). Stressor tingkatan individual, ditunjukkan seperti *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload*.

Karyawan dapat menanggapi kondisi-kondisi tekanan tersebut secara positif maupun negatif. Stres dikatakan positif, apabila memberikan peluang bagi seseorang dan berdampak pada peningkatan usaha untuk memperoleh hasil yang maksimal. Stres dikatakan negatif, jika memberikan hasil yang menurun pada produktivitas karyawan. Akibatnya, ada konsekuensi yang konstruktif maupun destruktif bagi organisasi dan karyawan. Peran ini tentunya dapat menurunkan dan meningkatkan usaha dalam jangka waktu pendek maupun berlangsung dalam jangka waktu lama.

Stres merupakan dinamika yang adad dalam individu, sehingga stress sesuatu hal yang tidak dapat dihindari, namun bagaiman cara mengelolanya. Seseorang dalam hidupnya mempunyai banyak kebutuhan, namun dalam pemenuhannya kendala dan rintangan akan selalu menyertainya. Hal inilah yang merupakan pangkal terjadinya stres.

### **2.1.3 Burnout**

*Burnout* merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Bernardin (dikutip Rosyid, 1996,) menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada individu yang bekerja pada bidang kemanusiaan (*human service*), atau bekerja erat dengan masyarakat. Penderitanya banyak dijumpai pada perawat di rumah sakit, pekerja sosial, guru dan para anggota polisi. Menurut Kreitner dan

Kinicki (1992) *burnout* adalah akibat dari stres yang berkepanjangan dan terjadi ketika seseorang mulai mempertanyakan nilai-nilai pribadinya.

Pengertian tentang *burnout* oleh beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah keadaan stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. *Burnout* mempunyai lima dimensi utama, yaitu:

1. Kelelahan fisik, ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, kurangnya nafsu makan, dan individu merasakan adanya anggota badan yang sakit;
  2. Kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya, mudah marah, dan cepat tersinggung;
  3. Kelelahan mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, maupun organisasi;
  4. Rendahnya penghargaan terhadap diri, ditandai dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri, dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain; dan
  5. depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang di sekitarnya.
- Kelima dimensi inilah yang diperlakukan sebagai aspek-aspek untuk menyusun angket dalam mengungkap *burnout*.

Selanjutnya, ada dua faktor yang dipandang mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu:

1. Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja psikologis yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton, dan
2. Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian.

Burnout dan stres adalah dua konsep yang mirip tetapi tidak sama. Stres terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan dari lingkungan dengan sumber daya yang dimiliki individu. Sedangkan burnout terjadi karena proses adaptasi yang berkelanjutan terhadap gangguan yang timbul karena ketidakseimbangan jangka panjang (Brill, dalam Cooper et al, 1996). Selain itu, efek yang ditimbulkan dari stress dan burnout juga berbeda. *Burnout* yang terjadi hanya akan memunculkan efek negatif seperti menurunnya hasrat pencapaian diri dan muncul perilaku negatif. Sedangkan pada stres tidak hanya memiliki efek negatif, tapi juga memiliki efek positif (Selye dalam Farber 1991). Efek positif dari stres yaitu eustres dimana stres yang dialami individu dimodifikasi menjadi suatu dorongan positif untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

Dalam kehidupan praktis sehari-hari penggunaan istilah *burnout* sering disamakan dengan depresi, padahal secara konseptual kedua istilah ini berbeda. Menurut Freudenberger (dalam Farber,1991) depresi meliputi perasaan putus asa, tidak berdaya, kesedihan, masalah psikosomatis dan disertai dengan perasaan bersalah. Berbeda dengan depresi, *burnout* yang terjadi meliputi kelelahan emosi, depersonalisasi dan *reduced personal accomplishment*. Farber menambahkan, bahwa *burnout* hanya terjadi pada situasi tertentu saja. Pada individu yang mengalami *burnout* pada satu situasi (misalkan: lingkungan pekerjaan), tidak

mengalami hal yang sama pada situasi yang lain (lingkungan keluarga). Di luar lingkungan tersebut, semua akan berlangsung dengan normal. Berbeda pada depresi, individu yang mengalami depresi cenderung akan berpengaruh pada semua situasi.

## 2.2 Pengembangan Hipotesis

*Burnout* merupakan kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Selain itu, *burnout* diakibatkan kondisi lingkungan yang kurang mendukung, seperti *work family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga). Ketidaksesuaian antara realita dengan harapan karyawan, dalam pekerjaan dan keluarga dapat mempengaruhi munculnya *burnout* dalam diri karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap *burnout* (Tamaela, 2011). Sedangkan menurut Leatz & Stolar dalam Sihotang 2004, stres yang berlebihan akan menimbulkan *burnout*. Berdasarkan konsep teori dan hasil penelitian tersebut, maka penelitian ini dihipotesiskan sebagai berikut:

H1. Ada pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*?

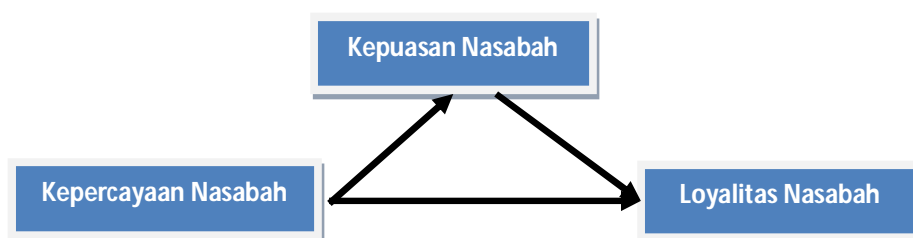
H2. Ada pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja?

H3. Ada pengaruh stres kerja terhadap *burnout*?

H4. Stres kerja memediasi pada pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*?

## 2.3 Model Penelitian

Berdasarkan konsep tersebut, maka model penelitian ditunjukkan pada gambar 1.



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

## **BAB 3 METODE PENELITIAN**

### **3.1 Populasi dan Sampel**

Pemilihan setting penelitian ini didasarkan pada penelitian sebelumnya, mengenai *work family conflict*, stres kerja dan *burnout*. Penelitian ini dilakukan di mahasiswa FE UMMagelang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan atas kriteria tertentu (Hair *et al.*, 2006). Kriteria dalam penelitian ini yaitu mahasiswa FE UMMagelang yang sudah bekerja. Unit analisis dalam penelitian ini bersifat individu.

Jumlah sampel yang diambil sebesar 100 responden. Penentuan jumlah sampel peneliti menggunakan beberapa pendapat. Roscoe (1975) yang dikutip Uma Sekaran (2006) mengatakan bahwa, ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk penelitian. Lebih lanjut, Cooper dan Schindler (2006) batas minimal pengambilan sampel adalah 100 responden. Ukuran sampel yang terlalu besar atau kecil tidak akan membantu dalam penelitian. Sehingga, jumlah sampel 100 responden sudah memenuhi batas minimal pengambilan sampel.

### **3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **1. *Work Family Conflict***

*Work Family Conflict* diukur dengan dua dimensi konflik, yakni konflik pekerjaan (WIF) dan konflik keluarga (FIW). WIF adalah konflik yang terjadi akibat adanya ketidakseimbangan tuntutan dalam peran pekerjaan, sehingga mempengaruhi tanggung jawab dan peran individu dalam keluarga. Pekerjaan menjadi sumber utama konflik. Sedangkan FIW adalah konflik ketidakseimbangan peran akibat tekanan keluarga yang berlebih, sehingga mengganggu aktivitas dan tanggung jawab pada peran pekerjaan. Masing-masing item menggunakan 5 skala likert tingkat dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

## 2. **Stres Kerja**

Stres kerja merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constrains), atau tuntutan (demands) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2008). Indikator dari variabel stres kerja meliputi:

1. Permintaan meliputi kecepatan kerja, intensitas kerja, permintaan kerja, waktu penyelesaian, dan konflik kerja
2. Kontrol meliputi pembelajaran untuk pekerjaan baru, keahlian yang dibutuhkan, inisiasi, intensitas pengulangan pengerjaan, pilihan pekerjaan, dan keputusan penyelesaian
3. Dorongan meliputi atmosfer pekerjaan, interaksi sosial, dukungan rekan kerja, dukungan atasan, toleransi pekerjaan, dan kerjasama rekan kerja

Masing-masing item menggunakan 5 skala likert dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

## 3. **Burnout**

Burnout menurut Maslach dan Jackson (1981) merupakan suatu sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu emotional exhaustion (kelelahan emosional), depersonalization (depersonalisasi), dan Reduced personal accomplishment (penurunan pencapaian prestasi diri). Indikator dari variabel Burnout dalam penelitian ini meliputi :

1. Emotional exhaustion (kelelahan emosional) seperti perasaan terkurasnya energi yang dimiliki, berkurangnya sumber-sumber emosional di dalam diri seperti rasa kasih, empati, dan perhatian.

2. Depersonalization (depersonalisasi) seperti memandang rendah dan meremehkan orang lain, bersikap sinis dan cenderung kasar
3. *Reduced personal accomplishment* (penurunan pencapaian prestasi diri) seperti merasa dirinya tidak kompeten dan tidak efektif, kurang puas dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaan

Masing-masing item menggunakan 5 skala likert dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

### **3.3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

#### **3.3.1 Uji Validitas**

Uji validitas yaitu prosedur pengujian untuk melihat apakah instrumen atau pertanyaan yang dipakai dalam kuesioner dapat mengukur dengan cermat atau tidak. Item kuisisioner dikatakan valid, jika diatas 0,40 dan memiliki KMO Barlett test diatas 0,50 (Hair, *et al.*, 2006). Pengujian validitas dilakukan secara statistik dengan menggunakan *confirmatory factor analysis*. Hal ini dilakukan karena penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis atau menjawab masalah penelitian (Hair, *et al.*, 2006).

#### **3.3.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi suatu alat ukur. Reliabilitas merupakan syarat tercapainya validitas instrumen penelitian dengan tujuan tertentu. Reliabilitas instrumen penelitian diuji dengan menggunakan Cronbach's Alpha 0,70 (Hair, *et al.*, 2006).

### **3.4 Uji Hipotesis**

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Aquation Modelling* (SEM) (Hair, *et al.* 2006). SEM bisa terdapat di beberapa variabel *endogenous*



(dependent) dan variabel ini bisa menjadi variabel *independent* bagi variabel *exogenous* yang lain.

*Software* yang dipakai dalam analisis SEM dalam penelitian ini yaitu SEM-PLS khususnya WarpPLS. SEM PLS merupakan sebuah pendekatan pemodelan kausal yang bertujuan memaksimalkan variansi dari variabel laten kriteria yang dapat dijelaskan oleh variabel prediktor. SEM PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks.

Penentuan fit/tidaknya suatu model dalam penelitiannya ini menggunakan beberapa ukuran yaitu *average path coefficient (APC)*, *average R-square (ARS)* dan *average variance inflation factor (AVIF)*. Nilai APC dan ARS harus lebih kecil dari 0,05 dan AVIF sebagai indikator multikolinieritas harus lebih besar 5 (Sholichin dan Ratmono, 2013).

## **BAB 4. BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN**

### **4.1 Anggaran Biaya**

Ringkasan Anggaran Biaya Penelitian Dosen Muda yang Diajukan

No	Jenis Pengeluaran	Biaya yang diusulkan (Rp)
1	Gaji dan Upah	2.000.000,00
2	Bahan habis pakai dan peralatan	1.000.000,00
4	Lain-lain ( publikasi, seminar, laporan)	1.500.000,00
Jumlah		<b>4.500.000,00</b>

### **4.2 Jadwal Penelitian**

Kegiatan penelitian ini direncanakan selesai dalam waktu 8 bulan sejak tahap persiapan sampai dengan publikasi dalam jurnal terakreditasi. Adapun rincian tahap kegiatannya sebagai berikut:

**JADWAL PELAKSANAAN KEGIATAN**

No	Jenis Kegiatan	Bulan ke							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Persiapan a. Mengurus ijin b. Menetapkan rencana dan pembagian kerja	xxx xxx							
2	Pengumpulan Data a. Menentukan format pengumpulan data b. Mengisi format tabulasi data c. Pengayaan data d. Menganalisis data, menyimpulkan dan menafsirkan hasil		xxx xxx	xxx xxx xxx	xxx xxx xxx	xxx			
3	Penyusunan Laporan Hasil a. Menyusun konsep laporan b. Menyusun laporan akhir c. Seminar hasil d. Revisi, penggandaan dan pelaporan hasil akhir						xxx xxx	xxx xxx	xxx
4	Penyusunan Artikel Ilmiah a. Menyusun naskah artikel b. Mengirim ke jurnal ilmiah							xxx	xxx

## Daftar Pustaka

- Aryee, S., Field, D., and Luk, V. 1999. A cross cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25 (4):491–511.
- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D.Y.G., dan Alam, S.S., 2009, A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study, *European Journal of Social Sciences*, 123-131.
- Alves, M.G.M., Faerstein, E., Lopes, C.S., dan Werneck, G.L., 2004, Short Version of the Job Stress Scale: Portuguese-language adaptation, *Rev Saude Publica*, 1-7.
- Amilin dan Dewi, R., 2008, Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stressor sebagai Variabel Intervening, *JAAI*, 13-24.
- Anditasari, P., 2010, Hubungan antara Persepsi terhadap Konflik Peran dengan Semangat Kerja Karyawan, *Thesis*, UNDIP.
- Boyar, S.L., Carl, P.M. Jr., Pearson, W.W., and Keough, S. 2003. Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intention. *Journal of Managerial Issues*, 25(2): 175–190.
- Baron dan Keney, 1986, The moderator –mediator variable distinction in Social Psychological research, Conceptual, Strategic, and Statistical Consideration, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1173-1182.
- Cooper, D.R., dan Schindler, P.S., 2006, *Business Research Methods*, McGraw Hill International.
- Edwards, J.R., & Rothbard, N.P. 2000. Mechanism linking work and family: Clarifying the relationship between work and family construct. *Academy of Management Review*, 25 (1):178–199.
- Frone, M.R. 2000. Work-Family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85 (6):888–895.
- Glissmeyer, M., Bishop, J.W., dan Fass, R.D, 2007, Role Conflict, Role Ambiguity, and Intention to Quit The Organization: The Case Of Law Enforcement Officers, *Southwest Decision Sciences Institute*, 458-469.
- Gibson, Ivanevich dan Donelly, 2008, *Organisasi, Salemba Empat*, Jakarta
- Gujarati, 2003, *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta
- Hair, 2006, *Data Analysis Multivariate*, Prentice Hall

- Jones, A. Norman, C.S., dan Wier, B., 2010, Healthy Lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting, *Behavior Research in Accounting*, 21-41.
- Juariyah dan Harsono, 2011, Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Perilaku Withdrawal Pasangan Suami Istri yang Bekerja, *Jurnal bisnis dan Ekonomi*
- Kreitner, Robert dan Angelo Konicky, 2003, **Perilaku Organisasi**, Salemba Empat Jakarta
- Lhutan, 2006, *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, Company.
- Muchinsky, Paul M., 1977, Organizational Communication: Relationships to Organizational Climate and Job Satisfaction, *Academy Of Management Journal*, 592-607
- Petrolia, T.A., Tjendra, V., dan Hartiningsih, L., 2009, Pengaruh Komitmen Organisasi, Konflik Peran, terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja, *Akuntabilitas*, 137-147.
- Ram, N., Khoso, I., Shah, S., Chandio, F.R, dan Shaikih, F.M, 2011, Role Conflict and Role Ambiguity as Factors in Work Stress among Managers: A Case Study of Manufacturing Sector in Pakistan, *Asian Social Science*, 113-118.
- Robbins, S., 2008, *Perilaku Organisasi*, Prehallindo, Jakarta
- Safaria, T., Othman, A.B., dan Wahab, M.N.A., 2011, Role Ambiguity, Role Conflict, The Role of Job Insecurity as Mediator toward Job Stress among Malay Academic Staf: A SEM Analysis, *Current Research of Journal Science*, 229-235.
- Simamora, Henry, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta
- Uma Sekaran, 2006, Metodologi Penelitian Bisnis, Salemba Empat, Jakarta
- Yahaya, A., Yahaya, N., Amat, F., Bon, A.B., dan Zakariya, Z., 2010, The Effect of Various Modes of Occupational Stress, Job Satisfaction, intention to Leave and Absentism Companies Commission of Malaysia, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 1-9.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1. Susunan Organisasi Peneliti dan Pembagian Tugas

#### 1. Ketua Peneliti:

- a. Nama Lengkap & Gelar : Muhdiyanto, SE, M.Si
- b. Golongan, Pangkat & NIS : IIIB/047606008
- c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
- d. Jabatan Struktural : Ka. Prodi Manajemen
- e. Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen
- f. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Magelang
- g. Bidang Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
- h. Waktu untuk penelitian ini : 8 Bulan

2. **Anggota Peneliti** : Drs. Dahli Suhaeli, MM

3. **Tenaga Administrasi** : Dian Anggraeni

4. **Pekerja Lapangan/Pencacah**: 6 Orang

## Lampiran 2. Biodata Ketua dan Anggota

### 1. Biodata Ketua Peneliti:

Yang bertanda-tangan dibawah ini:

Nama : Muhdiyanto, SE, M.Si  
Tempat/tanggal lahir : Magelang, 15 Juli 1976  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Status Perkawinan : Kawin  
Alamat Rumah/ Telepon –HP: Sawahan RT 05 RW 10, Ds.  
Pancuranmas, Kec. Secang, Kab. Magelang  
Pekerjaan : Dosen Program Studi Manajemen FE-UMM  
Instansi : Fakultas Ekonomi Universitas  
Muhammadiyah Magelang  
Alamat Kantor : Jl. Tidar No. 21 Magelang

### PENGALAMAN KERJA :

1. Customer Service Bank Niaga 2001
2. Kepala Divisi Harian PT. Nusantara Sakti Magelang tahun 2001-2002
3. Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi - Univ. Muhammadiyah Magelang (UMM) dan Tahun 2002 s/d sekarang

### PENGALAMAN ORGANISASI:

1. Pengawas Pemilu tingkat Kecamatan di Ngablak tahun 1999
2. Anggota Badan Perwakilan Desa (BPD) Desa Pandean tahun 2001-2006
3. Anggota Unit Pengelola Kecamatan tingkat Desa (Fasilitator Desa) 2004-2006
4. Pengelola Galeri Investasi - Fakultas Ekonomi - Univ. Muhammadiyah Magelang (UMM) Tahun 2006 s/d 2011
5. Sekretaris *Career Development Centre* (CDC) 2007 s/d sekarang
6. Penjamin Sistem Mutu Fakultas (PSMF) 2009 s/d 2011
7. Anggota Auditor Internal 2009 s/d sekarang
8. Ka. Prodi Manajemen Tahun 2011-2015

### PENGABDIAN

1. Pemakalah dalam Peningkatan kualitas produk kerajinan usaha kecil di kelurahan Jurang Ombo, tahun 2004.
2. Program pengembangan kecamatan di Ngablak tahun 2004. s.d 2006
3. Pendampingan Petani Kopi di Temanggung tahun 2007
4. Panitia KKN tahun 2009 Universitas Muhammadiyah Magelang
5. Pembicara Pelatihan Kewirausahaan Pengurus Keuangan Kelurahan di Kota Magelang tahun 2009.
6. Fasilitator *outbound* di UMKM dan Koperasi Kota Magelang
7. Pendamping Hibah Co-Op tahun 2009-2010
8. Pembicara Pelatihan Pasar Kreatif di Kota Magelang tahun 2010.
9. Pembicara Pelatihan Kewirausahaan Koperasi di Kota Magelang tahun 2011.
10. Tenaga Surveyor Indeks kepuasan Masyarakat Kota Magelang 2009-2011

## PENGALAMAN MENULIS

No	Judul	Tahun	Jabatan	Jenis	Publikasi	Keterangan
1	Mengkaji Perekonomian Indonesia dari Perspektif Islam, CAKRAWALA tahun 2004.	2004	Mandiri Ketua	Paper	Jurnal CAKRAWALA	
2	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap prestasi kerja Karyawan Pada PD. BPR BAPAS 69 Magelang	2005	Tim Ketua	Penelitian	Jurnal Analisis Bisnis dan Ekonomi, Vol 4 No 2 Oktober 2006	
3	Profil Alumni UMM	2006	Tim Anggota	Penelitian		Selesai
4	Pengaruh Intangibles Resource terhadap Kinerja Organisasi	2007	Tim Anggota	Penelitian		Selesai
6	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada kinerja karyawan yang dimoderasi kedisiplinan	2008	Mandiri Ketua	Penelitian	Jurnal Bisnis dan Ekonomi April 2009	Selesai
7	Efek pemediasian pemberdayaan pada pengaruh kepemimpinan transformasional pada perilaku kewargaan organisasional	2008	Tim Ketua	Penelitian	Jurnal Bisnis dan Ekonomi April 2010	Selesai
8	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja yang dimoderasi Kecerdasan Emosional	2009	Tim Ketua	Penelitian	Kajian permasalahan dan isu-isu strategis daerah 2010	Selasai
9	Pengaruh kecerdasan emosional pada perilaku kewargaan organisasional yang dimoderasi oleh self-efficacy	2009	Tim Ketua	Penelitian	Prosiding UNSOED 2011	Selesai
10	Komitmen Organisasi Karyawan UMKM: Pengaruh <i>Job Enrichment</i> dan <i>Employee Recognition</i>	2010	Tim Anggota	Penelitian	Prosiding UMY 2011	selesai
11	Kepemimpinan transformasional dan Komitmen organisasional: Pemberdayaan sebagai variabel mediasi	2010	Mandiri Ketua	Penelitian	Prosiding UNIMUS 2011	Selesai
12	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi	2011	Tim Ketua	Penelitian	Prosiding UNISBA Februari 2012	Selesai

## SEMINAR YANG DIKUTI:

No	Tema Seminar/Workshop	Tahun	Instansi	Keterangan
----	-----------------------	-------	----------	------------

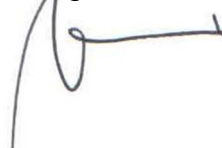
1.	Seminar Sehari Linux sebagai sistem operasi alternatif dalam rangka menuju kemandirian bidang teknologi informasi	Agst 2004	FT-UMMgl	Peserta
2.	Ksjian Islam Intensif staf Edukatif PTM	Sept 2004	PP Muhammadiyah	Peserta
3.	Seminar PTM dan Penelitian	Sept 2004	LP3M UMMgl	Peserta
4.	Workshop Evaluasi Diri Tingkat Prodi	Okt 2004	UNDIP	Peserta
5.	Workshop Pengajaran Kurikulum Kebanksentralan	Des 2004	BI-UNDIP	Peserta
6.	Pengembangan Pendidikan Tinggi Ekonomi pada PTM Se-Jawa	Jan 2005	UMMalang	Peserta
7.	Workshop Pasar Modal	Feb 2005	STIE YKPN	Peserta
8.	Redefinisi Pemasaran: Memperbaharui Pemahaman tentang Disiplin Pemasaran	Maret 2005	UNDIP	Peserta
9.	Workshop Strategi Memperoleh Hibah Penelitian	Juli 2006	UMY	Peserta
10	Baitul Arqom UMMgl	Agst 2007	UMM-PP Muhammadiyah	Peserta
11	Workshop Pembelajaran Interaktif	Agst 2007	FE-UMM	Peserta
12	CSR sebauah Strategi penciptaan sinergi antara perusahaan, pemerintah dan masyarakat	Peb 2008	Fordek-UMSIDA	Peserta
13	Lokakarya dan Koferensi nasional Pengelolaan Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam	Juni 2009	UGM	Peserta
14	Penyiapan perangkat penjaminan mutu Fakultas, Biro, dan Prodi	Juni 2009	BPM-UMMgl	Peserta
15	Pelatihan Audit Internal	Juni 2009	BPM-Ummgl	Peserta
16	TOT Kewirausahaan	Juli 2009	Dikti-Univ Ciputra	Peserta
17	Workshop Nasional Strategi Promosi yang Kreatif	Okt 2009	UMY	Peserta
18	Lokakarya nasional Pengelolaan jurnal yang memenuhi standar Mutu dan Tata Kelola Nasional	Okt 2009	UMY	Peserta
19	International Conference SMEs Empowerment: Theoritic and Reality	Des 2009	UKSW	Peserta
20	Workshop Penyusunan Borang Akreditasi Versi 2009	Jan 2010	BPM UMMgl	Peserta
21	Workshop Bagaimana sandarisasi membantu cluster UKM jateng menghadapi CAFTA	Des 2010	Mastan Jateng	Peserta
22	Pelatihan Pembuatan e-portal Jurnal Kopertis	Maret 2011	Kopertis Wil VI Jateng	Peserta
23	International Seminar and Call Papers: Towards excelent Small Business	April 2011	UMY	Peserta dan Pemakalah
24	Workshop penyusunan Lap Evaluasi Diri Prodi	Mei 2011	BPM-UMY	Peserta
25	Bedah Buku: Dekonstruksi	Okt 2011	UNIKA	Peserta



	CSR & Reformasi paradigma Bisnis dan akuntansi		Soegijapranata	
26	Paradigma Ekonomi Alternatif dalam perspektif Kerakyatan	Nov 2011	UNIMUS	Pemakalah
27	Workshop Modul Kewirausahaan Mandiri	Nov 2011	Bank Mandiri	Peserta
28	Seminar Nasional dan Call Papers: Sustainable Competitive advantage -1	Nov 2011	UNSOED	Pemakalah
29	Workshop Penyusunan Borang Akreditasi	Des 2011	UMY	Peserta
30	Baitul Arqom Tingkat Pimpinan UMMagelang	Feb 2011	UMM	Peserta
31	Seminar Nasional dan Call Papers: Pemberdayaan Ekonomi Kreatif	Feb 2011	UNISBA	Pemakalah
32	Efek Mediasi Stres Kerja pada pengaruh Konflik Peran terhadap Intensitas Keluar	2014	UNSRI	Pemakalah

Demikian daftar riwayat hidup kami buat dengan sebenar-benarnya.

Magelang, November 2015  
Pengusul



Muhdiyanto, SE, M.Si

### **Anggota Peneliti:**

1.	Nama Lengkap	:	Drs. Dahli Suhaeli, M.M
2.	NIP / NIS	:	915902015
3.	Tempat Lahir	:	Ciamis
4.	Tanggal-bulan-lahir	:	14 Desember 1959.
5.	Jenis kelamin	:	Laki-laki
6.	Agama	:	Islam
7.	Status Perkawinan	:	Kawin
8.	Pendidikan Tertinggi	:	Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Prodi Magister Manajemen Univ. Jedral Soedirman
9.	Golongan/Pangkat	:	III d/Pembina tingkat I
10.	Terhitung Mulai	:	2009
11.	Status Dosen	:	Tetap Yayasan
12.	Masa Kerja	:	19 tahun
13.	Jabatan Akademik	:	Lektor
14.	Jabatan Struktural	:	Dekan (2008 – 2011)
15.	Alamat Rumah	:	
	a. Jalan	:	Botton Nambangan RT 01/ RW 04
		:	KEL.Magelang, Kec. Magelang tengah.
	b. PO BOX	:	-
	c. Kota	:	Magelang
	d. Kab/Kodya	:	Kotamadya Magelang
	e. Provinsi	:	Jawa Tengah
	f. Negara	:	Indonesia
16.	Alamat Kantor	:	Jalan Tidar 21 Magelang
17.	Telepon	:	a. Kantor : 0293-362082 b. Rumah : 0293- 367640 c. HP : 08122778734
18.	Facsmili	:	a. Kantor : 0293-361004 b. Rumah : -
19.	E-mail	:	Dahli.feumm@gmail.com

### **A. PENDIDIKAN/KEAHLIAN**

1.	Jenjang S1/Diploma	:	
	a. Perguruan Tinggi	:	Universitas Muhammadiyah Magelang
	b. Fakultas	:	Ekonomi
	c. Jurusan	:	Ekonomi Manajemen
	d. Program Studi	:	Manajemen
	e. Lulus (Tgl/Bln/Th	:	22 Juli 1989
	f. Judul Tugas Akhir	:	Evaluasi Penggunaan Mesin Cetak Tegel Pada Perusahaan Tegel Prsojo Grabag di Magelang.
2.	Jenjang S2/Spesialis I	:	
	a. Perguruan Tinggi	:	Universitas Jedral Soedirman
	b. Fakultas	:	Ekonomi
	c. Jurusan	:	Manajemen

d. Program Studi	:	Manajemen SDM
e. Lulus (Tgl/Bln/Th)	:	11 Maret 2001
f. Judul Tugas Akhir	:	Analisis Pengaruh Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang

## B. PENGALAMAN MENGAJAR

### 1. Mata Kuliah dalam Program Studi dan Perguruan Tinggi ini pada Tahun Terakhir

No	Mata Kuliah	SKS	Semester	
			Gasal	Genap
1.	Manajemen Perubahan	3	√	
2.	Ekonomi Mikro Pengantar	3	√	
3.	Manajemen Strategi	3	√	
3.	Ekonomi Makro Pengantar	3		√
4.	Perilaku Keorganisasian	3		√
5.	Lembaga Keuangan	3		√

### 2. Mata Kuliah di Luar Program Studi dalam Perguruan Tinggi ini Tahun Terakhir

1.	Lembaga Keuangan	3	√	
2.	Ekonomi Makro Pengantar	3		√
3	Ekonomi Mikro Pengantar	3	v	

### C. KARYA ILMIAH DAN HASIL PENELITIAN

Daftar Karya Ilmiah dan Hasil Penelitian Utama yang Ditulis dalam Tiga Tahun Terakhir

	Jenis Karya	Diterbitkan di	Tahun
1. eranan Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Kota magelang	Penelitian	Laporan Pemerintah Daerah Kota Magelang	2000
2. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan UMM	Penelitian	Laporan Lembaga Pengembangan Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UMM	2001
3. Analisis Pengaruh Pelayanan Terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomi UMM	Penelitian	Laporan Lembaga Pengembangan Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UMM	2001
4. Pengaruh Sales Price Ratio, Debt Equity Ratio,Book Market Ratio dan Firm Size terhadap Return Saham.	Majalah Ilmiah	REFLEKSI Univ. Muhammadiyah Magelang	2004
5. Pengaruh Kinerja Keuangan dan Faktor Ekonomi Makro Terhadap Return Saham Perusahaan Real Estate dan Property	Majalah Ilmiah	Jurnal Analisis Bisnis & Ekonomi Fak. Ekonomi Univ. Muhammadiyah Magelang ISSN 1693- 5950	2005
6. Penggunaan Anggaran dan Gaya kepemimpinan sebagai Pemoderasi Hubungan Perubahan Strategik dengan Kinerja Organisasi.	Majalah Ilmiah	Jurnal Analisis Dan Ekonomi FE – UM Magelang.Vol.3 No.1 April	2008
7. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Dukungan Inovasi terhadap Inovasi Organisasi Perbankan di Kota Magelang.	Karya Ilmiah	Jurnal Analisis Dan Ekonomi FE – UM Magelang Vol.6 No.2 Oktober	2008

#### D. PENGALAMAN MEMBIMBING

TAHUN	PEMBIMBINGAN/ PEMBINAAN
1994 – 2006	Dosen Pemb. Akademik
2010 - sekarang	Dosen Pemb.Akademik
1997 - sekarang	Pembimbing Skripsi
1986 - 1999	Kuliah Kerja Nyata
2008 - 2008	Kunjungan Industri

#### E. KEANGGOTAAN DALAM ASOSIASI/HIMPUNAN ILMIAH/PROFESI

Nama Asosiasi/Himpunan/Ilmiah	Status Keanggotaan	Periode
1. Organisasi Kemahasiswaan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Magelang.	Anggota (bid.penalaran)	1985 - 1988
2. Organisasi Kepemudaan Karang Taruna Kelurahan Cacaban Kota Magelang.	Anggota (bid.Humas)	1986 - 1988
3. Pemuda Muhammadiyah Daerah Kota magelang	Anggota (Sie-Usaha)	1987 -1994
4. Ikatan Alumni Universitas Muhammadiyah Magelang (IK- UMM)	Anggota Bidang Organisasi	1999- sekarang
5. Pengurus Daerah Muhammedi- yah Kota Magelang (Majelis Ekonomi)	Anggota	1989 - 1999
6. Komisi Pemilihan Umum Kotamadya Magelang (KPU), Divisi Informasi dan Sosialisasi.	Anggota	2003 - 2008
7. Forum Dekan F.Ekonomi PTM se-Indonesia.	Anggota	2008- sekarang

8. Forum Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kota Magelang	Bidanga Organisasi	2008- sekarang
9. Forum Pengembangan Ekonomi Daerah dan Penciptaan Lapangan Kerja (FEDEP) Kab.Magelang.	Anggota, Sektor Pariwisata	2010- sekarang
10. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kelurahan Magelang (Bidang Pendidikan.	Anggota	2002- sekarang

**F. KEIKUTSERTAAN DALAM PELATIHAN / KURSUS / SEMINAR / LOKAKARYA**

Jenis Pelatihan/Kursus/Seminar/Lokakarya	Status	Tahun
1. Seminar Regional Ekonomi "Dana Alokasi Umum (DAU) dan Upaya Pemanfaatan Bagi Pelaksana Otonomi Daerah" UM. Purworejo.	Peserta	2001
2. Pelatihan Penyusunan Evaluasi Diri dan Pemahaman Akreditasi Program Studi (BAN-PT) Solo	Peserta	2001
3. Seminar Nasional Peluang dan tantangan Ekonomi Asia dalam era globalisasi (Peran kebijakan ekonomi moneter untuk memacu sektor riil dalam mengatasi krisis ekonomi). Univ. Muhammadiyah Prof. HAMKA (Graha Wisata Remaja) TMII-Jakarta.	Penyaji	2001
4. Lokakarya Revitalisasi Pelaksanaan Program Kuliah Kerja Nyata (KKN) Jateng (Unsoed Purwokerto)	Peserta	2001
5. Seminar Pengembangan Model Masyarakat Madani Putaran II (UM.Yogyakarta)	Peserta	2002
6. Seminar Regional Islamic Accounting Theoretical and Participal Perspective (UM.Yogyakarta).	Peserta	2002
7. Workshop in Case Based Teaching Approach in Strategic Management (UGM 11 Pebruari)	Peserta	2002

8. Forum Komunikasi I Pengembangan Kurikulum dan Silabi (UNAIR Surabaya, 14-14 pebruari)	Peserta	2003
9. Seminar Nasional Keuangan dan Perbankan Syari'ah di Indonesia. (UM.Yogyakarta).	Peserta	2003
10. Seminar Nasional Penciptaan Sumber Daya Manusia Berbasis Ekonomi Syari'ah (PORDEK-PTM, UM.Sidoarjo)	Peserta	2007
11. Sosialisasi Instrumen Akreditasi Program Studi S1 BAN-PT (Hotel Grasia Semarang, 13-12)	Peserta	2008

Jenis Pelatihan/Kursus/Seminar/Lokakarya	Status	Tahun
12. Improving Classroom Environment Toward Improvement of The Learning Process and Learning Output.	Peserta	2009
	Peserta	2008
13. Training ESQ Reguler Yogyakarta angkatan 35 (Hotel Garuda Yogyakarta, 25-26 April)	Peserta	2009
14. Pelatihan Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Kota Mgl	Peserta	2009
15. Seminar Nasional dan Lokakarya Ekonomi Islam Sebagai Sistem Pendidikan Ilmu Ekonomi di Indonesia UMS (13-14 Maret)	Peserta	2009
16. Seminar "Disparitas Pembangunan Daerah dan Kebijakan Penanggulangan Kemiskinan" (Pemkot, 29 Oktober)	Peserta	2009
	Peserta	2010
17. Seminar Nasional Pengembangan Entrepreneurship dan Kewirausahaan (UM.Purwokerto )	Peserta	2010
18. Pelatihan TOT-Nasional-Exspan- si (Pembelajaran Aktif Untuk Perguruan Tinggi) ALFHE I (15-19 Pebruari)	Peserta	2010

19. Semiloka Pra-Muktamar Muhammadiyah ”Membangun Gerakan Ekonomi Muhamadiyah Melalui Pendekatan Incorporasi” (UM.Malang, 9-10 April)	Peserta	2010
20. Pelatihan TOT-Nasional-Exspan- si (Pembelajaran Aktif Untuk Perguruan Tinggi) ALFHE II (29 Maret-2 April)		
21. Seminar Internasional “Developing Strategy of Islamic Education on Muhammadiyah’s Educational Institutiona” (UM.Magelang, 17 April)		

## G. PENGALAMAN JABATAN

A. JAB. FUNGSIONAL	INSTITUSI	TH.. s.d ...
Asisten Ahli Madya	UMM	1993 – 1994
Asisten Ahli	UMM	1994 – 1996
Lektor Muda	UMM	1996 – 1999
Lektor Madya	UMM	1999 – 2009
Lektor	UMM	2009 – sekarang
B. JAB. STRUKTURAL		
Kajur Manajemen	FE-UMM	1994 – 1998
Pembantu Dekan III	FE-UMM	1998 – 1999
Pembantu Dekan I	FE-UMM	1999 – 2003
Dekan	FE-UMM	2008 – 2011

Magelang, November 2015

**Drs. Dahli Suhaeli, MM.**

NIS. 915902015