

Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang

SUSANTO

Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro
Jln.Erlangga Tengah No. 17 Semarang 50424
email : logikanya_santo@yahoo.com

Diterima 9 Agustus 2009; Disetujui 23 Desember 2009

Abstract : *The purpose of this research was to investigate the effect of job-spouse conflict, job-parents conflict and job-homemaker conflict on job satisfaction. Using these variables, for instance Lee dan Choo (2001), Agung Harsiw (2004), Afina Murtiningrum (2005), discovered effect job-spouse conflict, job-parents conflict and of job-homemaker conflict toward job satisfaction. Methodology research as the sample used purposive sampling. The samples were 43 women entrepreneurs in Semarang. The data analysis was multiple linear regressions of ordinary least square and hypotheses test used t-statistic and F- statistic at level of significance 5%, a classic assumption examination was also done to test the hypotheses. During research period showing as variable and data research were normal distributed. Based on the test, multicollinearity test and heteroskedasticity test classic assumption deviation had no founded, this indicated that the available data had fulfilled the condition to use multiple linear regression model. This result of research showed that variable job-spouse conflict was positively related on job satisfaction, job-parents conflict was not related on job satisfaction and job-homemaker conflict was not related on job satisfaction. Prediction capability from these three variables toward job satisfaction was 23,9 %, where the balance 76,1%, was affected to other factor which was not to be entered to research model.*

Keyword s: *work-family conflict, job-spouse conflict, job-parent conflict, job-homemaker, conflict, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Dahulu peran wanita sebagai manajer maupun *entrepreneur* belum banyak dibicarakan dan menjadi sorotan. Studi sistematis tentang mereka baru dimulai pada tahun 1970-an di Amerika Utara, menyusul pada awal tahun 1980-an di Eropa Barat, kemudian di wilayah Asia baru dilakukan pada pertengahan tahun 1980-an. Hal tersebut tidak mengherankan, karena pandangan masyarakat yang menganggap fungsi wanita adalah sebagai ibu dan istri (Hardanti, 2002). Hal ini membuat wanita masih sangat terikat dengan nilai-nilai tradisional yang

mengakar di tengah-tengah masyarakat, sehingga jika ada wanita yang berkarir untuk mengembangkan keahliannya di luar rumah, maka mereka dianggap telah melanggar tradisi sehingga mereka dikucilkan dari pergaulan masyarakat dan lingkungannya.

Namun seiring waktu, secara umum ada beberapa hal yang membuat wanita makin banyak terjun di dunia kerja. Rahayu (2002) berpendapat alasan lain wanita bekerja yaitu untuk memanfaatkan pendidikan yang didapat dan mengisi waktu luang, serta sebagai hiburan daripada mereka menganggur. Namun jika alasan wanita bekerja bukan karena dorongan

untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, hal tersebut dipandang sebagai penghindaran kewajiban-kewajiban sebagai istri (Yuliana R. Hardanti, 2002).

Wanita karier, khususnya yang sudah berkeluarga, secara otomatis memikul peran ganda, baik di lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan keluarganya. Konflik peran sering timbul ketika salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karier tersebut. Berbekal keterampilan manajemen, wanita karier yang potensial mengalami konflik peran ganda pun diharapkan mencapai kinerja seperti yang dituntut perusahaannya. Namun, tak semua dari mereka sukses membangun keluarganya, karena belum berhasil menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya *work-family conflict* (konflik kerja-keluarga). Pada beberapa penelitian terdahulu, analisis dilakukan antara lain pada pengaruh konflik kerja-keluarga pada wanita karier terhadap kepuasan hidup, terhadap stres kerja, terhadap kemangkiran di tempat kerja, terhadap perilaku *withdrawal* (meliputi keterlambatan, absensi, dan turnover) dan *well-being* pasangan suami istri yang bekerja, dan terhadap tingkat kehadiran di tempat kerja. Pada penelitian kali ini, analisis dilakukan pada konflik kerja-keluarga yang terjadi pada pengusaha wanita yang telah berkeluarga, karena berdasar penelitian Hisrich, 1989 dan Carter dan Cannon, 1992 (dalam Lee dan Choo, 2001) komitmen seorang pengusaha wanita yang telah berkeluarga pada pekerjaannya lebih besar dari pada komitmen seorang wanita pekerja dengan kondisi sama (telah berkeluarga).

Dalam penelitian kali ini, masalah yang akan diteliti adalah dilema antara pekerjaan dan keluarga, yang merupakan masalah serius bagi pengusaha wanita sebagai penyebab timbulnya konflik kerja-keluarga. Sebagian dari diri mereka bertanggung jawab pada kesuksesan bisnis dan kesejahteraan karyawan mereka, sebagian lagi bertanggung jawab atas kelangsungan

kehidupan keluarga. Bagi mereka kesuksesan bisnis merupakan kesuksesan individu. Sebagai seorang istri dan ibu yang bekerja, tentu pengusaha wanita harus memikul peran ganda yang membuat proses penyiapan dan kelangsungan roda bisnis mereka makin berat ditanggung. Mereka harus pandai mengalokasikan diri, yang meliputi alokasi waktu, tenaga, pikiran, serta kasih sayang dan kesetiannya, kepada peranan ganda tersebut (Siti U. Masjkuri, 1997). Menurut Setiawati (dalam Buletin Situs Balitbang Dephan) dalam sebuah rumah tangga ibu mempunyai peran antara lain sebagai : (a) Istri bagi suami, (b) Ibu bagi anak-anaknya, dan (c) Ibu Rumah Tangga. Ditambah perannya sebagai pengusaha, maka seorang pengusaha wanita memikul banyak sekali peran. Bagi mereka yang tidak mampu mengalokasikan secara seimbang dan harmonis, maka harus membayar sejumlah *opportunity cost* yang mengakibatkan karier dalam pekerjaannya, atau rumah tangganya, atau bahkan keduanya, tidak terurus secara baik (Masjkuri, 1997).

Permasalahan akan muncul ketika peran-peran tersebut menuntut perhatian dalam waktu yang bersamaan, bahkan mungkin akan mengganggu ketentraman lingkungan keluarga dan lingkungan pekerjaan. Menurut Lee dan Choo (2001), konflik kerja-keluarga terbagi menjadi tiga, yaitu: (a) *job-spouse conflict*, (b) *job-parent conflict*, dan (c) *job-homemaker conflict*.

Hasil Penelitian terdahulu mengindikasikan konflik kerja-keluarga berhubungan dengan sejumlah sikap kerja dan konsekuensi negatif, termasuk rendahnya kepuasan kerja secara umum. Penelitian yang dilakukan oleh Lee dan Choo (2001) menyatakan bahwa *job-spouse conflict* mengurangi kadar *job satisfaction* (kepuasan kerja), *marital satisfaction* (kepuasan akan pernikahan), dan *life satisfaction* (kepuasan hidup). Penelitian Aini (2002) menemukan bahwa konflik keluarga berpengaruh positif pada konflik pekerjaan, yang berarti bahwa terjadinya konflik keluarga akan mendorong terjadinya konflik pekerjaan, yang berpotensi mengurangi tingkat kepuasan kerja. Hal tersebut hampir serupa dengan hasil penelitian Murtiningrum (2005), bahwa terdapat hubungan

positif dan signifikan antara variabel konflik pekerjaan keluarga dengan variabel stres kerja. Namun hasil penelitian Lohana Juariyah (2006) menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga ternyata tak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan keluarga, baik secara individual maupun saling-silang, padahal penelitian tersebut juga menemukan pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap perilaku *withdrawal* (meliputi keterlambatan, absensi, dan *turnover*) yang signifikan. Penelitian-penelitian tersebut memang belum terfokus pada pengaruh konflik kerja-keluarga pada kepuasan kerja, maka belum diketahui secara pasti bagaimana hasilnya jika kita memfokuskan pada variabel kepuasan kerja tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja-keluarga meliputi *job-spouse conflict*, *job-parent conflict*, dan *job-homemaker conflict*, terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita di kota Semarang perubahan

TINJAUAN TEORETIS

Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (T. Hani Handoko, 1998). Luthans (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi tentang seberapa baiknya pekerjaan mereka menyediakan berbagai hal yang dipandang penting atau primer bagi mereka. Kepuasan kerja juga didefinisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya (Hariandja, 2002: 290). Davis (1985) dalam Soemardi (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka atau suatu perasaan senang atau tidak senang yang relatif berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku.

Penelitian Lekatompessy (2003) mengungkapkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh para ahli mengenai kepuasan kerja, membaginya ke dalam variabel dependen dan independen.

Sebagai variabel independen, penelitian berusaha mencari jawaban pertanyaan tentang pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel lain, misalnya kinerja, *turnover*, dsb. Jika sebagai variabel dependen, penelitian berusaha menjawab tentang variabel apa yang menentukan atau mempengaruhi kepuasan kerja, seperti dalam penelitian kali ini.

Kepuasan kerja merupakan orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka serta merupakan kunci dari kesuksesan bisnis. Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya yang dimiliki oleh setiap pekerja. Individu yang merasa tidak mampu untuk mencapai aktualisasi profesional dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Gengsi dan pendapatan yang tinggi dalam status profesional diperkirakan secara konvensional berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi (Kalbers dan Fogarty, 1995).

Dalam Hariandja (2002: 291) dan penelitian Harsiwi (2004), kepuasan kerja secara umum mencakup beberapa aspek, yaitu: (a) kepuasan pada pekerjaan, (b) kepuasan pada penghasilan, (c) kepuasan pada atasan atau supervisi, (d) kepuasan pada rekan kerja, (e) kepuasan pada promosi, dan (f) kepuasan kerja secara keseluruhan. Namun karena dalam penelitian kali ini mengambil kepuasan kerja pada pengusaha wanita sebagai variabel dependen, maka aspek-aspek kepuasan kerja tersebut mengalami beberapa penyesuaian, karena dalam posisi pengusaha ada beberapa hal yang berbeda, seperti contoh tidak terdapat atasan atau supervisor dan tidak ada promosi atau kenaikan jabatan. Oleh karena itu dirumuskan aspek-aspek kepuasan kerja pengusaha wanita pada penelitian kali ini adalah:

1. Kepuasan pada pekerjaan, yaitu kepuasan terhadap isi pekerjaan yang dilakukan seseorang. Apakah memiliki elemen yang memuaskan atau tidak.

2. Kepuasan pada pendapatan, yaitu kepuasan terhadap jumlah bayaran atau pendapatan yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasa adil atau tidak.
3. Kepuasan pada lingkungan kerja, yaitu kepuasan terhadap lingkungan di tempat di mana seseorang tersebut bekerja. Apakah terasa menyenangkan, kondusif, dan nyaman atau tidak. Mencakup kemudahan seseorang tersebut untuk tetap menjalin hubungan baik dengan bawahan-bawahannya, rekanan bisnisnya, sekaligus keluarganya.
4. Kepuasan pada pengembangan potensi diri, yaitu kepuasan pada kemungkinan untuk berkembang melalui kebebasan yang dipunyai untuk belajar hal-hal baru, bertemu orang-orang baru yang memberikan inspirasi, dan menerapkan ide-ide baru dalam menjalankan bisnis tanpa harus meminta persetujuan orang dengan jabatan lebih tinggi (karena pengusaha tidak memiliki atasan).

Work-Family Conflict. Konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja di antaranya (biasanya pada peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak bisa dipenuhi secara optimal. Konflik pada dasarnya akan dialami oleh tiap individu jika ia dihadapkan pada dua hal atau lebih yang bertentangan dan dia harus membuat pilihan. Konflik peran sendiri merupakan simultan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, namun pemenuhan satu peran akan bertentangan dengan peran lain.

Misalnya seperti dalam kasus ini, ibu berperan sebagai istri, ibu, dan pengusaha. Hal ini yang menimbulkan suatu gesekan atau konflik di antara keduanya. Semua posisi dapat ditempati secara bergantian maupun bersama-sama. Dengan kata lain, peran-peran yang ditempati seseorang bisa menuntut pelaksanaan peran secara simultan. Konflik peran bersifat psikologis dengan gejala-gejala yang terlihat

antara lain rasa bersalah, kegelisahan, dan frustrasi.

Pengusaha wanita yang telah berkeluarga, seperti juga halnya dengan pengusaha pada umumnya, terbiasa melakukan semua pekerjaan dan tidak banyak mendelegasikan tugasnya, seolah-olah mereka kurang bisa mempercayakan kesejahteraan perusahaan atau jalannya perusahaan ke tangan bawahannya atau dengan bantuan mereka (Boyd dan Gumpert, 1983 dalam Lee dan Choo, 2001). Hal ini biasanya memicu timbulnya konflik kerja-keluarga, karena selain sangat dipusingkan oleh hal tersebut, ada peran-peran lain yang sangat menuntut kehadiran pengusaha wanita tersebut dalam kehidupan keluarga yaitu suami, anak, dan kehidupan rumah tangga yang secara keseluruhan membutuhkan perhatian. Menurut Setiawati (dalam Buletin Situs Balitbang Dephan), dalam sebuah rumah tangga seorang ibu mempunyai peran antara lain sebagai :

- a. Istri bagi suami. Keberhasilan seorang suami dalam karirnya (pangkat dan jabatan) banyak sekali didukung oleh motivasi, cinta kasih dan doa seorang istri.
- b. Ibu bagi anak-anaknya. Seorang ibu memegang peranan yang sangat penting dan utama dalam memberikan pembinaan dan bimbingan (baik secara fisik maupun psikologis) kepada putra-putrinya demi menyiapkan generasi penerus yang lebih berkualitas.
- c. Ibu Rumah Tangga. Di dalam keluarga seorang ibu berperan sebagai Kepala Rumah Tangga (karena ayah adalah Kepala Keluarga). Dalam perannya sebagai kepala rumah tangga terkandung fungsi manajemen. Peran yang utama adalah mengatur dan merencanakan kebutuhan rumah tangga, hidup sederhana, tidak kikir, dan berorientasi ke masa depan.

Dari hal-hal yang diungkapkan di atas, terlihat bahwa ada konflik diri (*maternal guilt*) pada wanita bekerja, yang berupa perasaan bersalah karena merasa dibutuhkan oleh anak dan suami, namun sukar untuk melepaskan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Yuliana R.

Hardanti, 2002). Peran atau *role conflict* yang dialami oleh pengusaha wanita yang telah berkeluarga, menurut Greenhaus dan Beutell, 1985 (dalam Perrewew, Ralston, dan Fernandez, 1995), yang termasuk di dalam *role conflict* adalah konflik di dalam *family domain*, yang kita sebut *family conflict* (konflik keluarga), konflik dalam *work domain* yang kita sebut *work conflict* (konflik kerja), dan konflik dalam *work family interchange*, yang kita sebut *work-family conflict* (konflik kerja-keluarga).

Kopelman et al. (1983) mendefinisikan *work conflict* (konflik pekerjaan) sebagai suatu tingkat di mana seseorang mengalami tekanan ketidak-seimbangan dalam bidang pekerjaan. Konflik ini terjadi jika seseorang mengalami stres dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan *family conflict* (konflik keluarga) merupakan tingkat di mana seseorang mengalami tekanan ketidakseimbangan dalam bidang keluarga. Menurut Lee dan Choo (2001), konflik kerja-keluarga tersebut terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. *Job-spouse conflict*. *Job-spouse conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada pengusaha wanita yang telah berkeluarga, di mana terjadi suatu pertentangan antara perannya sebagai wanita bekerja dengan perannya sebagai pasangan (istri).
2. *Job-parent conflict*. *Job-parent conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada pengusaha wanita yang telah berkeluarga, di mana terjadi suatu gesekan antara perannya sebagai wanita bekerja dengan perannya sebagai ibu (yang mengurus anak-anaknya).
3. *Job-homemaker conflict*. *Job-homemaker conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada pengusaha wanita yang telah berkeluarga karena tidak kompatibelnya perannya sebagai wanita bekerja dengan perannya sebagai pengurus rumah tangga.

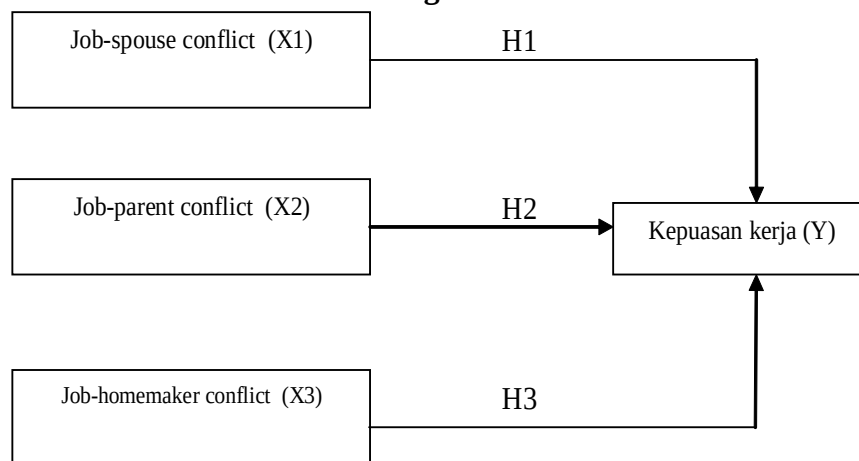
Keluarga adalah unit terkecil dalam masyarakat terbentuk dari suatu ikatan pernikahan berdasarkan agama dan hukum yang sah yang kemudian hari hasil perkawinan ini akan terlahir anak. Pria dan wanita yang berperan sebagai ayah dan ibu akan memegang peranan utama dalam menentukan kesejahteraan keluarga.

Dalam arti yang sempit, keluarga terdiri dari ayah, ibu (dan anak) dari hasil perkawinan tersebut. Sedangkan dalam arti luas, keluarga dapat bertambah dengan anggota kerabat lainnya seperti sanak keluarga dari kedua belah pihak (suami dan istri) maupun pembantu rumah tangga dan kerabat lain yang ikut tinggal dan menjadi tanggung jawab kepala keluarga (ayah). Ketaksesuaian peran orang tua terhadap anaknya, atau ketidaksesuaian pria dan wanita sebagai suami atau istri akan memunculkan suatu tekanan.

Konflik keluarga dicirikan dengan seringnya suami dan istri berselisih, misalnya tentang anak, pekerjaan, rekreasi, atau uang. *Work conflict* dan *family conflict* terjadi dalam satu *domain* dari kehidupan seseorang, sementara konflik kerja-keluarga terjadi ketika tekanan-tekanan dari kedua *domain* tersebut tadi bertentangan dengan beberapa hal. Selain itu, konflik kerja-keluarga yang telah terjadi bisa makin tinggi karena miskinnya *work-related social support* (*support* dari lingkungan sosial/sekitar kerja), yang berdampak meningkatkan gejala-gejala psikosomatis seperti kegelisahan, depresi, dan *somatic complaints* (Snow et al., 2003 dalam Mauno, Kinnunen, dan Pyykkö, 2005). Apabila konflik tersebut tidak segera dapat diatasi, maka individu yang bersangkutan akan mengalami suatu kekecewaan yang amat mendalam dan akhirnya mengalami suatu tekanan batin yang disebut dengan stress.

Dalam penelitian kali ini, aspek yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pengusaha wanita adalah (a) kepuasan pada pekerjaan, (b) kepuasan pada pendapatan, (c) kepuasan pada lingkungan kerja, (d) kepuasan pada pengembangan potensi diri. Aspek ke-puasan terhadap supervisi tidak diikutsertakan, karena pengusaha wanita yang menjadi responden penelitian ini adalah pemegang kewenangan tertinggi yang tidak mempunyai atasan. Model kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kerangka pemikiran yang pernah digunakan dalam penelitian Lee dan Choo (2001) yang telah dimodifikasi (seperti tampak pada gambar 1).

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Lee dan Choo (2001)

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : variabel *job-spouse conflict* mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita anggota IWAPI Kota Semarang.

H_2 : variabel *job-parent conflict* mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita anggota IWAPI Kota Semarang.

H_3 : variabel *job-homemaker conflict* mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita anggota IWAPI Kota Semarang.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel. Populasi yang menjadi target penelitian ini adalah pengusaha wanita di Kota Semarang, dengan pertimbangan Kota Semarang sebagai ibukota propinsi merupakan pusat kegiatan ekonomi Jawa Tengah. Banyak pengusaha, baik pria maupun wanita, yang menjalankan usaha dan bermukim di Semarang. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah anggota IWAPI (Ikatan Pengusaha Wanita Indonesia) cabang Kota Semarang yang berjumlah 52 orang.

Pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling*, yang pemilihannya menggunakan teknik *Judgement Sampling*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Status menikah.

2. Mempunyai anak atau tanggungan.

Setelah pemilihan dilakukan menggunakan teknik *sampling* tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang. Pemilihan responden sesuai dengan metode sensus, di mana semua sampel diambil sebagai responden, dengan pertimbangan bahwa sampel hanya berjumlah 43 orang.

Pengumpulan data. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Husein Umar, 2004). Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1 -5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval.

Analisis data. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu suatu analisis data yang diperlukan untuk mengelola data yang diperoleh dari hasil kuesioner, kemudian dilakukan analisis berdasarkan metode statistik. Metode analisis kuantitatif yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah statistik regresi berganda, karena menguji hubungan antara satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas. Adapun model persamaan struktural penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_0 + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + e$$

Di mana :

Y : variabel kepuasan kerja

Tabel 1
Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.201	4.486		2.274	.029		
Job-spouse conflict (X ₁)	.629	.159	.554	3.966	.000	.928	1.077
Job-parent conflict (X ₂)	-.081	.190	-.060	-.430	.670	.925	1.081
Job-homemaker conflict (X ₃)	-.022	.133	-.022	-.167	.868	.996	1.004

Sumber : Data hasil Output SPSS 13.

- X₁ : variabel *job-spouse conflict*
 X₂ : variabel *job- parent conflict*
 X₃ : variabel *job- homemaker conflict*
 β₀ : konstanta

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu variabel *job-spouse conflict* (X₁), *job-parent conflict* (X₂), *job-homemaker conflict* (X₃), terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja (Y) pengusaha wanita Anggota IWAPI Kota Semarang. Tabel 1 menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,554 X_1 + 0,060 X_2 + 0,022 X_3$$

Hasil perhitungan *Beta Coefficient* menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen tersebut dapat diurutkan dari yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja pengusaha wanita Anggota IWAPI Kota Semarang (Y), yaitu variabel *job-spouse conflict* (X₁) dengan nilai 0,554, kemudian variabel *job-homemaker conflict* (X₂) yang memiliki nilai - 0,022, dan terakhir adalah variabel *job-parent conflict* (X₃) dengan nilai - 0,060.

Nilai 0,554 pada variabel *job-spouse conflict* adalah bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa *job-spouse conflict* akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita Anggota IWAPI Kota Semarang.

Nilai - 0,022 pada variabel *job-homemaker conflict* adalah bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa *job-homemaker conflict* akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita Anggota IWAPI Kota Semarang.

Nilai - 0,060 pada variabel *job-parent conflict* adalah bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa *job-parent conflict* akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita Anggota IWAPI Kota Semarang.

Pengujian hipotesis variabel *job-spouse conflict* (X₁) atau H₁. Pengujian hipotesis 1 dilakukan dengan uji t. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job-spouse conflict* (X₁) terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita Anggota IWAPI Kota Semarang (Y). Dari perhitungan SPSS 13 dihasilkan t_{hitung} sebesar 3,966 dan t_{tabel} sebesar 1,6839, sehingga t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} (3,966 > 1,6839). Probabilitas menunjukkan kurang dari 0,10 yaitu sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa variasi variabel *job-spouse conflict* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita Anggota IWAPI Kota Semarang. Dengan demikian Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan “Variabel *job-spouse conflict* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita Anggota IWAPI Kota Semarang” diterima.

Pengujian hipotesis variabel *job-parent conflict* (X₂) atau H₂. Pengujian hipotesis 2 dilakukan dengan uji t. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job-parent conflict* (X₂) terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita Anggota IWAPI Kota Semarang (Y). Dari

Tabel 2
Hasil uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.135	3	14.378	5.393	.003 ^a
	Residual	103.981	39	2.666		
	Total	147.116	42			

Sumber : Data hasil Output SPSS 13.

perhitungan SPSS 13 dihasilkan t_{hitung} sebesar -0,430 dan t_{tabel} sebesar 1,6839, sehingga t_{hitung} kurang dari t_{tabel} ($-0,430 < 1,6839$). Probabilitas menunjukkan lebih dari 0,10 yaitu sebesar 0,670. Hal ini berarti bahwa variasi variabel *job-parent conflict* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita Anggota IWAPI Kota Semarang. Dengan demikian Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan “Variabel *job-parent conflict* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita Anggota IWAPI Kota Semarang” ditolak

Pengujian hipotesis variabel *job-homemaker conflict* (X_3) atau H_3 . Pengujian hipotesis 3 dilakukan dengan uji t. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job-homemaker conflict* (X_3) terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita Anggota IWAPI Kota Semarang (Y). Dari perhitungan SPSS 13 dihasilkan t_{hitung} sebesar -0,167 dan t_{tabel} sebesar 1,6839, sehingga t_{hitung} kurang dari t_{tabel} ($-0,167 < 1,6839$). Probabilitas menunjukkan lebih dari 0,10 yaitu sebesar 0,868. Hal ini berarti bahwa variasi variabel *job-homemaker conflict* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita Anggota IWAPI Kota Semarang. Dengan demikian Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan “Variabel *job-homemaker conflict* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita Anggota IWAPI Kota Semarang” ditolak

Pengujian Hipotesis secara simultan (uji F). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan (bersama-sama) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Tabel 2 diatas memuat hasil uji F, diketahui bahwa $F_{hitung} (5,393) > F_{tabel} (4,31)$, maka H_0 ditolak.

Probabilitas menunjukkan kurang dari 0,10 yaitu sebesar 0,003. Hal ini berarti bahwa variasi variabel independen (*job-spouse conflict*, *job-parent conflict*, dan *job-homemaker conflict*) mempunyai pengaruh bersama-sama yang signifikan dengan variabel dependen (kepuasan kerja), atau bisa dikatakan model dalam penelitian ini bagus atau layak digunakan. Dengan demikian, Hipotesis a (H_a) yang menyatakan “Variabel *job-spouse conflict*, *job-parent conflict*, dan *job-homemaker conflict* mempunyai pengaruh yang simultan terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita Anggota IWAPI Kota Semarang.” diterima.

Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. *Adjusted R²* sebesar 0,239. Hal ini berarti 23,9% variansi kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variansi variabel *job-spouse conflict*, *job-parent conflict*, dan *job-homemaker conflict*, sedangkan sisanya ($100\% - 23,9\% = 76,1\%$) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis regresi menghasilkan urutan besarnya pengaruh variabel-variabel independen yang berbeda. Ini terlihat dari besarnya koefisien yang distandardisasi, mulai dari yang terbesar pengaruhnya, sampai yang terkecil berturut-turut adalah *job-spouse conflict* dengan nilai 0,554, kemudian *job-homemaker conflict* yang memiliki nilai -0,022, dan terakhir adalah *job-parent conflict* dengan nilai -0,060. Dalam uji t, berdasarkan output SPSS dapat diketahui secara parsial bahwa hanya satu variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita Anggota IWAPI Kota Semarang, yaitu variabel *job-spouse conflict* (X_1), sementara variabel *job-parent conflict* (X_2) dan *job-homemaker conflict* (X_3) memiliki

pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita Anggota IWAPI Kota Semarang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa konflik kerja-keluarga yang meliputi *job-spouse conflict*, *job-parent conflict*, dan *job-homemaker conflict* tidak mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita Anggota IWAPI Cabang Kota Semarang, namun terjadi hubungan searah atau positif yang signifikan antara *job-spouse conflict* dengan kepuasan kerja. Fenomena ini bisa diartikan bahwa bila *job-spouse conflict* meningkat, maka terjadi kecenderungan kepuasan kerja akan meningkat, sehingga menunjukkan bahwa *job-spouse conflict* merupakan satu-satunya tipe konflik kerja-keluarga yang terkait dengan kepuasan kerja. Penelitian juga menemukan tingginya kepuasan kerja pengusaha wanita, baik pada pekerjaan itu sendiri, pada pendapatan, pada lingkungan kerja, dan pada pengembangan potensi diri. Hal ini dapat dimengerti mengingat profesi pengusaha wanita lebih mengutamakan manajemen diri sendiri, yang umumnya menguntungkan bagi individu yang menanggung peran ganda, baik dalam rumah tangga keluarga, maupun rumah tangga perusahaan.

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan yang dapat menjadi masukan bagi penelitian yang akan datang. Responden dalam penelitian ini terbatas hanya pengusaha wanita yang tergabung dalam IWAPI Kota Semarang, sehingga hasil penelitian ini mungkin saja berbeda jika responden diperluas dengan mengikut sertakan *pengusaha wanita* lainnya yang tidak tergabung dalam IWAPI. Penelitian ini tidak mengungkap jenis usaha yang ditekuni oleh para pengusaha wanita Anggota IWAPI Kota Semarang. Meskipun tampak dari data IWAPI bahwa ada beragam jenis usaha yang dijalankan, mulai dari perdagangan, perkebunan, jasa bangunan, *food and beverages*, konveksi, kecantikan dan kebugaran, persewaan alat pesta, *fashion*,

pengadaan barang, *furniture*, dekorasi, sampai *entertainment*, perbandingan motivasi antar-pengusaha dengan jenis usaha dan besar perusahaan yang berbeda mungkin menunjukkan hasil lebih menarik. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan memperluas sampel penelitian, tidak hanya pada pengusaha wanita Anggota IWAPI Kota Semarang, namun pengusaha wanita lainnya. Diharapkan penelitian berikutnya dapat menambahkan metode wawancara dalam pengumpulan data, sehingga dapat diketahui keseriusan responden dalam memberikan jawaban sekaligus memperlihatkan keterlibatan peneliti dalam proses penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A. B. Susanto, 2007. Wanita dan Karier. www.thejakartaconsultinggroup.com. Diakses tanggal 1 September 2007.
- Afina Murtiningrum, 2005. "Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderat." Tesis(tidak dipublikasikan) Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Anonim, 8 Juli 2006. Smart Up Your Life: Perlukah Wanita Bekerja. <http://h4nim.blogspot.com>. Diakses tanggal 1 September 2007.
- Artiawati, 24 Juni 2007. Konflik Kerja Keluarga: Dilema Ibu Pekerja. www.surabayapost.com. Diakses tanggal 1 September 2007.
- Augusty T. Ferdinand, 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen Edisi 2. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Bhuono Agung Nugroho, 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Jogjakarta: Penerbit ANDI.
- Budhi Cahyono, 2006. "Pengaruh *Organizational Stressors* dan *Individual Traits* terhadap Stres Pekerjaan." Jurnal EKOBIS, Vol. 7, No. 2, Juni; hal. 181-195.
- Campbell, Kathleen M., 1995. "Competitive Frontiers: Woman Managers in A Global Economy". Singapore: Asia Pacific Journal of Management, Vol.12, Iss.1; pg.115.

- Cooper, Nancy I., 2003. "Women in Indonesia: Gender, Equity, and Development". Indonesia: Ithaca, Iss.75; pg.187.
- Duxburry, L.E. and C.A. Higgins, 1991. "Gender Differences in WFC". Journal of Applied Psychology, Vol. 76, No.1; p. 60-74.
- Evi Sylvia Soetomo, 14 Mei 2004. Kajian tentang Pengaruh Konflik Peran dan Ketrampilan Manajemen terhadap Persepsi tentang Kinerja pada Wanita Manajer. TI S2-412. www.ti.itb.ac.id. Diakses tanggal 1 September 2007.
- Fuad Mas'ud, 2004. Survei Diagnosis Organisasional. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron, 2003. Behavior in Organizations: Understanding and Managing The Human Side of Work 8th Edition. New Delhi: Prentice-Hall of India.
- Hellriegel, Don., John W. Slocum, Jr., Richard W. Woodman, 2001. Organizational Behavior 9th Edition. Cincinnati: South Western College Publishing.
- Herlina Dyah Kuswanti, 2003. "Peran Dukungan Suami dan Dukungan Organisasional dalam Memoderasi Hubungan Antara Tuntutan Waktu Peran Kerja dengan Konflik Peran Ganda." Tesis(tidak dipublikasikan) Program Pascasarjana, Universitas Gadjah Mada, Jogjakarta.
- Husein Umar, 2004. Metode Penelitian: Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Imam Ghozali, 2007. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Intan Novela Qurrotul Aini, 2002. "Konflik Pekerjaan Keluarga: Anteseden dan Pengaruhnya terhadap Kemangkiran." Tesis(tidak dipublikasikan) Program Pascasarjana, Universitas Gadjah Mada, Jogjakarta.
- Jacinta F. Rini, 1 Maret 2002. Stress Kerja. www.e-psikologi.com. Diakses tanggal 1 September 2007.
- _____, 28 Mei 2002. Wanita Bekerja. www.e-psikologi.com. Diakses tanggal 1 September 2007.
- Jantje Eduard Lekatompessy, 2003. "Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Keinginan Berpindah". Jurnal Bisnis dan Akuntansi, vol. 5, no. 1, April 69-84.
- J. Supranto, 1997. Metode Riset: Aplikasinya dalam Pemasaran. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kalbers, Lawrence P. and Timothy J. Fogarty, 1995. "Professionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors". Auditing: A Journal of Practices and Theory, Vol. 14, No.1. Spring.
- Kao, Raymond W. Y., Kenneth R. Kao, Rowland R. Kao, 2002. Entrepreneurism: A Philosophy and A Sensible Alternative for The Market Economy. London: Imperial College Press.
- Kopelman, R. E., Greenhaus J. H., Connolly T. F., 1983. "A Model of Work-Family Conflict: A Construct Validation Study". Organizational Behavior and Human Performance, 32: 198-215.
- Kossen, Stan, 1983. Aspek Manusiawi dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Lee, Jean S.K. and Choo Seow Ling, 2001. "Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore". Woman in Management Review, Vol.16 No.5 pp.204-221.
- Lohana Juariyah, 2006. "Efek Saling-silang Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Perilaku *Withdrawal* dan *Well-Being* Pasangan Suami Istri yang Bekerja: Analisis Dyadic, Individual, dan Gender." Tesis(tidak dipublikasikan) Program Pascasarjana, Universitas Gadjah Mada, Jogjakarta.
- Longenecker, Justin G., Carlos W. Moore, J. William Petty, 2001. Kewirausahaan Manajemen Usaha Kecil(*terj.*). Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred, 2005. Organizational Behavior 10th Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002. Manajemen SDM. Jakarta. PT Grasindo.
- Misra, S. and E.S. Kumar, 2000. Entrepreneurial Recourcefulness: A Proximal Conceptualization of Entrepreneurial Behavior. The Journal of Entrepreneurship, Vol. 9, No. 2; 135-154.
- Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, 1995. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.
- Mauno, Saija., Ulla Kinnunen, Mervi Pyykkö, 2005. "Does Work-Family Conflict Mediate The Relationship Between Work-Family Culture and Self Reported Distress?: Evidence from Five Finnish Organizations". Leicester: Journal of Occupational and Organizational

- Psychology, Vol.78 Part 4; pg.509.
- Mudrajad Kuncoro, 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- M.M. Nilam Widyarini, 19 Juli 2007. *Ketika Istri Lebih Mapan*. Diakses tanggal 1 September 2007.
- Ninik Probosari, 2004. “Anteseden *Work-Family Conflict* dan Pengaruhnya terhadap Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja.” Tesis(tidak dipublikasikan) Program Magister Sains Manajemen, Universitas Gadjah Mada, Jogjakarta.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. BPFE : Yogyakarta
- Nurul Indarti dan Diah R. Wulandaru, 2003. “Profil dan Motivasi *Entrepreneur* Wanita di Yogyakarta”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol. 18, No. 4; hal. 361-373.
- Paloma Paramita dan Waridin, 2006. “Analisis Pengaruh *Work-Family Balance* dan Program *Family Friendly* terhadap Kepuasan Kerja”. *Jurnal BENEFIT*, Vol. 10 No. 1, Juni; hal 1-10.
- Perrew, Pamela L., David A. Ralston, Denise Rotondo Fernandez, 1995. “A Model Depicting The Relations Among Perceived Stressors, Role Conflict, and Organizational Commitment: A Comparative Analysis of Hongkong and The United States”. *Singapore: Asia Pacific Journal of Management*, Vol.12, Iss.2; pg.1.
- Purbayu Budi Santoso dan Ashari, 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Robbins, Stephen P., 2003. *Perilaku Keorganisasian* Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rusli Abdul Kadir, 2001. “Pengaruh Karier, Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Hidup Wanita Karier di Jateng dan Yogyakarta.” Skripsi(tidak dipublikasikan) Program Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.
- R. J. Astuti, 2000. “Analisis Hubungan Timbal Balik dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kepuasan Keluarga pada Industri Kesehatan.” Tesis(tidak dipublikasikan) Program Magister Sains Jurusan Manajemen, Universitas Gadjah Mada, Jogjakarta.
- Setiawati, 2006. *Optimalisasi Peran Wanita di Keluarga dalam Membentuk Sumber Daya Manusia(Tinjauan Peran Serta Wanita dalam membangun Generasi Cinta Tanah Air dan Bangsa)*. www.balitbang.go.id. Diakses tanggal 1 September 2007.
- Siti Ummajah Masjkuri, 1997. “Wanita Sebagai Sumber Daya Insani.” *Jurnal VENTURA*, Vol. 1, no. 1, hal. 71-75.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumardi, 2001. “Pengaruh Pengalaman terhadap Profesionalisme serta Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja.” Tesis(tidak dipublikasikan) Program Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Th. Agung M. Harsiwi, 2004. “Konflik Kerja Keluarga dan Kepuasan Kerja Akademisi Wanita.” *Jurnal EKOBIS*, vol. 5, no. 2, Juli; 217-229.
- T. Hani Handoko, 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: BPFE.
- Tim Penyusun Kamus Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Wallace, J. E., 1999. “Work to Nonwork Conflict among Married Male and Female Lawyers.” *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20; 787-816.
- Wawasan Digital, 22 April 2007. *Wanita Jangan Jadi Bagian dari Masalah*. www.wawasan.com. Diakses tanggal 1 September 2007
- Wikipedia Indonesia, 2 Juli 2007. *Konflik*. www.wikipedia.org. Diakses tanggal 1 September 2007.
- www.iwapi.or.id. Diakses tanggal 1 September 2007.
- Yudi Sutarso, 2001. “Manajemen Karier di Tengah Reposisi Sumber Daya Manusia dan Perkembangan Pekerja Wanita.” *Jurnal Ventura*, Vol. 4, no. 2, September.
- Yuliana Rini Hardanti, 2002. “Suatu Perspektif dan Analisis Pemekerjaan Wanita.” *Jurnal ANTISIPASI*, Vol. 6, no. 1, hal. 26-41.