

HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA ANGGOTA IKATAN WANITA PENGUSAHA INDONESIA (IWAPI) JAWA TENGAH

Rosaria Rachmaputri dan Kristiana Haryanti

Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik hubungan antara dukungan sosial keluarga dan kepuasan kerja dengan *work-family conflict* pada anggota Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI) Jawa Tengah. Hipotesis mayor yang diajukan adalah ada hubungan antara dukungan sosial keluarga dan kepuasan kerja dengan *work-family conflict* pada anggota Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI) Jawa Tengah. Hipotesis minor yang pertama adalah ada hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan *work-family conflict*, dengan mengontrol kepuasan kerja. Sedangkan hipotesis minor yang kedua adalah, ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict*, dengan mengontrol dukungan sosial keluarga. Subyek penelitian berjumlah 34 orang anggota IWAPI Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat ukur skala dukungan sosial keluarga, skala kepuasan kerja, dan skala *work-family conflict*. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan Teknik Analisis Regresi. Berdasarkan hasil analisis diperoleh $R = 0,616$ dengan $F = 9,501$ ($p < 0,01$) yang menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara dukungan sosial keluarga dan kepuasan kerja dengan *work-family conflict*. Hipotesis minor dianalisa menggunakan teknik Korelasi Parsial. Hipotesis minor yang pertama diterima dengan $r_{x_1y(x_2)} = -0,607$ ($p < 0,05$), yang berarti ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan *work-family conflict*, dengan mengontrol kepuasan kerja. Sedangkan hipotesis minor yang kedua tidak terbukti dengan $r_{x_2y(x_1)} = 0,194$ dengan $p = 0,139$ ($p > 0,05$), yang berarti tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict*, dengan mengontrol dukungan sosial keluarga.

Kata kunci: *work-family conflict*, dukungan sosial keluarga, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Setiap individu dalam memenuhi kebutuhannya yang beragam, perlu berusaha untuk mewujudkan dan memenuhinya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh individu adalah bekerja. Dalam beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan sangat pesat. Persaingan dalam hal pemenuhan kebutuhan pun semakin ketat dan hal ini mendorong perempuan untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga dengan bekerja.

Keikutsertaan perempuan dalam dunia kerja sudah mulai meningkat sejak tahun 1960-an. Menurut data Kementerian Pemberdayaan Wanita tahun 2012 mengungkap, dari 3,75 juta pengusaha, hanya 6,5% atau 244.000 orang merupakan pebisnis perempuan, sedangkan pria mencapai hingga 93,5% atau 3,5 juta orang (Fausto, 2014). Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi perempuan untuk bekerja (Anoraga, 2002, h 34). Pada zaman *modern* ini, berwirausaha mulai diminati

oleh sebagian besar orang termasuk para perempuan, dan menjadi *trend* baru dalam dunia industri organisasi. Menurut Robbins (2000, h 14), kewirausahaan adalah proses dimana seorang individu maupun sekelompok individu menggunakan upaya dan sarana terorganisir untuk mencari peluang dalam menciptakan nilai, bertumbuh dengan memenuhi keinginan dan kebutuhan melalui inovasi dan keunikan dengan sumber daya yang saat ini dikendalikan.

Seiring dengan maraknya *trend* para perempuan yang berwirausaha, muncul istilah perempuan karier. Menurut Hirisch dan Peters (dalam Nugroho, 2006, h 74), perempuan wirausaha adalah para perempuan yang menciptakan sesuatu dengan cara baru yang berbeda nilainya dengan mencurahkan waktu dan tenaga yang diperlukan, dengan bersedia menanggung resiko keuangan, psikis, dan sosial serta menghasilkan imbalan keuangan dan kepuasan pribadi. Bekerja bagi perempuan selain untuk mendapatkan uang sebagai tambahan ekonomi juga terkait dengan kesadaran akan kedudukan perempuan baik dalam keluarga maupun masyarakat sehingga

menyebabkan perempuan secara khusus perlu menguatkan kemampuan dan memberdayakan dirinya sendiri untuk bekerja. Kondisi tersebut sejalan dengan konsep emansipasi, di mana perempuan juga ingin dihargai sama dengan pria, selain itu sama dengan tuntutan kehidupan yang semakin lama semakin meningkat.

Sesuai dengan kodratnya sebagai seorang perempuan yang bertindak sebagai ibu dan istri, hal ini tentu akan menimbulkan konflik tersendiri. Menurut Bianchi, dkk (2006, h 438) *work-family conflict* adalah sebuah situasi konflik dimana individu harus memenuhi peran-peran yang dimilikinya dalam waktu yang bersamaan, baik peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. *Work-family conflict* berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita kebanyakan dibandingkan pria (Frone, 1992, h 65). Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam usahanya dan juga dalam keluarganya dalam waktu bersamaan. Menurut Stoner dan Charles (2009, h 112), faktor yang mempengaruhi *work-family conflict*

adalah dukungan sosial keluarga dan kepuasan kerja.

Menurut Uchino (dalam Sarafino & Smith, 2012, h 142) dukungan sosial keluarga dapat diartikan sebagai kenyamanan, perlindungan, penghargaan, atau bantuan yang tersedia untuk individu dari keluarga. Dukungan sosial keluarga adalah bentuk perhatian dan bantuan yang diberikan oleh keluarga kepada individu baik secara verbal maupun non-verbal, dan bentuk-bentuk dukungan lainnya. Pada pelaksanaan berwirausaha inilah, peran keluarga sangat dibutuhkan, khususnya dalam bentuk dukungan yang diberikan kepada individu. Hal ini tentunya bukan hal mudah untuk diperoleh oleh perempuan wirausaha, bahkan kebanyakan perempuan lebih dituntut untuk memberikan dukungan sosial kepada seluruh anggota keluarga, baik suami dan anak-anaknya. Peran sebagai ibu dan istri dalam pandangan tradisional, seringkali dikaitkan dengan pemberi dukungan bagi suami dan anak-anaknya, dan dituntut untuk memberikan perhatian sepenuhnya terhadap seluruh anggota keluarga. Pandangan ini tentu sangat bertolak

belakang dengan peran sebagai perempuan karier yang juga memiliki kepentingan di luar keluarga yang harus juga tidak boleh luput dari perhatiannya, yaitu usaha mandiri dan juga membutuhkan dukungan sosial keluarga untuk menjalankan usahanya.

Selain dukungan sosial keluarga, *work-family conflict* juga seringkali dikaitkan dengan kepuasan kerja, dalam hal ini lebih berkaitan dengan dunia kerja itu sendiri. Kepuasan kerja adalah hasil perasaan yang subyektif karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006, h 243). Kepuasan kerja itu sendiri mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya dan tampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang sedang dihadapi di lingkup pekerjaannya, dengan terciptanya rasa kepuasan kerja pada individu maka dapat diasumsikan tidak ada masalah yang membebani peran individu. Apabila perempuan wirausaha ini telah mendapatkan kepuasan kerja dalam bidang usahanya maka dalam menghadapi konflik atau masalah yang terjadi di keluarga pun akan dapat diatasi

dengan baik karena telah mendapatkan emosi yang positif. Emosi positif yang dibawa dari pekerjaan ke dalam hubungan dalam keluarga akan memberikan dampak yang baik pula dalam kualitas komunikasi dalam keluarga. Akan tetapi kerap kali dalam prakteknya, apabila individu telah mendapat kepuasan kerja dalam usahanya individu cenderung akan semakin nyaman dan fokus untuk menjalani pekerjaannya sehingga perhatiannya terhadap keluarga akan berkurang dan tentu akan menimbulkan konflik.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa perempuan yang berwirausaha yang menjadi anggota IWAPI Jawa Tengah (Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia), para perempuan wirausaha sebenarnya telah mengetahui konsep *work-family conflict*. Kebanyakan dari mereka mengatakan bahwa mengalami *work-family conflict* pada prakteknya, walaupun sebelum memulai memasuki dunia pekerjaan mereka sudah memiliki solusi-solusi tersendiri. Mereka menyatakan bahwa sudah seringkali menerima protes dari suami dan anak-

anak-anaknya karena kesibukannya, bahkan tidak jarang beberapa dari para perempuan tersebut bersikap acuh tak acuh dengan keluarganya, begitu juga sebaliknya.

Hal yang menarik adalah saat ditanya mengenai motivasi para perempuan ini untuk berwirausaha, mereka tidak menyatakan tuntutan ekonomi yang menjadi alasan utama, walaupun tidak dapat dipungkiri bahwa alasan mandiri dalam ekonomi tetaplah menjadi salah satu motivasi yang kuat dalam mendorong mereka berwirausaha. Sebagian besar dari mereka menyatakan bahwa sebenarnya segala kebutuhan rumah tangga dapat terpenuhi hanya dengan mengandalkan pendapatan dari suaminya. Motivasi mereka untuk terjun ke dunia wirausaha adalah untuk memenuhi kebutuhan sosialnya. Kebutuhan inilah yang sebenarnya dipenuhi mereka dengan berwirausaha, yang jelas tidak mungkin didapatkan apabila mereka hanya menjadi ibu rumah tangga. Motivasi lain yang mendorong perempuan untuk berwirausaha adalah mengimbangi kesibukan dari suami dan

anak-anaknya, serta motivasi menjadi lebih mandiri.

Menurut hasil wawancara, para perempuan wirausaha ini pada dasarnya cukup merasa terbebani dengan peran yang dimilikinya, mengingat mereka memiliki peran ganda sebagai ibu di keluarga dan juga sebagai wirausahawan. Terlebih lagi, dalam bidang wirausaha tidak memiliki jam kerja yang pasti seperti karyawan pada sebuah perusahaan. Para perempuan wirausaha ini mengaku bahwa dukungan sosial dari keluarga dirasa seringkali kurang dalam keputusan untuk berwirausaha. Bahkan, tidak jarang mereka malah mendapatkan protes dari anggota keluarganya karena kurang memberikan perhatian dan dukungan kepada keluarganya. Hal ini pasti akan menimbulkan konflik dalam keluarga jika terjadi secara terus menerus tanpa ada jalan keluar. Perempuan wirausaha mengatakan bahwa konflik yang terjadi dalam keluarga juga tidak jarang mempengaruhi kinerjanya dalam mengelola usaha. Selain itu, masalah-masalah yang dihadapi dalam usahanya seringkali terbawa ke dalam keluarga.

Wawancara yang telah dipaparkan sebelumnya menemukan bahwa salah satu motivasi perempuan berwirausaha adalah untuk memenuhi kebutuhan bersosialisasinya serta keinginan untuk mandiri secara finansial, yang merupakan salah satu aspek kepuasan kerja. Pendapatan yang tidak sesuai dengan harapan serta rekan kerja dan lingkungan kerja yang tidak kondusif, seringkali mempengaruhi keadaan emosi perempuan wirausaha yang akan dibawa dalam hubungannya dengan keluarga. Konsekuensi dari tidak tercapainya kepuasan kerja adalah kinerja yang menurun dalam pengelolaan usahanya dan pada akhirnya tetap akan membawa dampak yang tidak baik dalam hubungannya dengan keluarga. Konflik seperti inilah yang dialami oleh para perempuan wirausaha dan menimbulkan stress atau tekanan bahkan terkadang menimbulkan depresi tersendiri bagi dirinya sendiri.

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa, *work-family conflict* memiliki resiko yang akan menghambat kinerja para perempuan dalam berwirausaha. Oleh sebab itu diperlukan

solusi bagi *work-family conflict* yang dialami oleh sebagian besar perempuan wirausaha kaitannya dengan dukungan sosial keluarga dan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya. Selain itu, belum ada penelitian yang dilakukan untuk mengungkap masalah tersebut di Indonesia. Dari latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dalam penelitian ini akan mengangkat persoalan tentang **“Apakah adahubungan antara dukungan sosial keluarga dan kepuasan kerja dengan *work-family conflict* pada anggota IWAPI Jawa Tengah (Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia)?”**

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui secara empirik hubungan dukungan sosial keluarga dan kepuasan kerja dengan *work-family conflict* pada anggota IWAPI Jawa Tengah.

LANDASAN TEORI

A. *Work-family Conflict*

1. Pengertian *Work-family Conflict*

Work-family conflict adalah konflik peran yang dialami individu karena adanya tekanan atau tuntutan dari masing-masing peran yang dimilikinya dalam pekerjaan dan dalam keluarga yang berkaitan dengan waktu, ketegangan emosional, dan perilaku yang diharapkan dari individu.

2. Dimensi *Work-family Conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Malhotra, 2001, h 185) terdapat tiga dimensi dalam *work-family conflict*, yaitu: a). *Time-Based Conflict*. Konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. b). *Strain Based Conflict*. Konflik yang mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. c). *Behavior Based Conflict*. Konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksiesuaian perilaku individu ketika

bekerja dan ketika di rumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang perempuan karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain.

B. Dukungan Sosial Keluarga

1. Pengertian Dukungan Sosial Keluarga

Dukungan sosial keluarga adalah kepedulian, pertolongan atau perhatian yang diberikan oleh keluarga terhadap individu dalam bentuk dukungan emosional, penghargaan, instrumental, dan informatif.

2. Bentuk-Bentuk Dukungan Sosial Keluarga

Dukungan sosial dapat dibagi dalam beberapa bentuk, House (dalam Smet, 1994, h 136) membagi dukungan sosial kedalam empat bentuk, antara lain:

- a). Dukungan emosional: mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan.
- b). Dukungan penghargaan: terjadi melalui ungkapan penghargaan positif untuk orang tersebut, dorongan maju atau

persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu.

c). Dukungan instrumental: mencakup bantuan langsung seperti memberikan bantuan berupa uang, barang dan sebagainya.

d). Dukungan informatif: mencakup pemberian nasehat, petunjuk- petunjuk, saran ataupun umpan balik.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan subyektif individu terhadap pekerjaan yang telah dikerjakannya.

2. Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja

Robbins (1996, h 237) menyatakan bahwa terdapat beberapa dimensi dalam kepuasan kerja, yaitu:

a). Pendapatan yang sesuai. Individu merasa puas dengan pekerjaannya apabila ganjaran atau pendapatan yang diperoleh dirasa sesuai dengan segala usaha yang telah dilakukannya.

b). Pekerjaan. Individu lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikankesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuannya dan menawarkan

beragam batas, kebebasan dan *feed back* mengenai seberapa baik dirinya dalam mengerjakan.

c). Interaksi Kerja. Bagi beberapa orang, bekerja adalah mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Rekan kerja yang ramah dan mendukung akan menciptakan kepuasan kerja yang lebih baik. d). Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan. Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan.

e). Lingkungan kerja. Individu peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

D. Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dengan *Work-Family Conflict*

Work-Family Conflict (WFC) adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Menurut Huang, dkk (2004, h 897-909), konflik pekerjaan keluarga terdiri dari dua dimensi yaitu *Work*

Interfering Family yaitu pemenuhan peran dalam pekerjaan akan mengganggu pemenuhan peran dalam keluarga, begitu pula sebaliknya yang disebut dengan *Family Interfering Work*. Hal tersebut dapat diartikan bahwa, pemenuhan peran pada sebuah kewajiban tertentu akan berpengaruh pada pemenuhan peran lainnya. *Work-family conflict* (WFC) dipengaruhi oleh faktor-faktor yang salah satunya adalah *family support* (dukungan sosial keluarga). Menurut Stoner & Charles (2009, h 112) dukungan sosial keluarga berperan penting dalam terbentuknya *work-family conflict*. Semakin besar dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga, maka semakin kecil pula peluang terjadinya *work-family conflict*.

Menurut Taylor (2006, h 24), dukungan sosial merupakan bantuan yang berasal dari orang-orang disekitar (keluarga, teman sebaya, lingkungan masyarakat) maupun dukungan dari diri sendiri. Taylor juga menyatakan bahwa keluarga dapat memberikan informasi atau nasehat tentang apa yang harus dilakukan individu. Jadi keluarga merupakan sumber dukungan sosial yang terbilang besar dan sangat berpengaruh

pada diri individu. Dukungan sosial keluarga berperan sangat penting, karena keluarga merupakan masyarakat terdekat yang ada di sekitar individu. Pada perempuan yang berwirausaha tentu saja dukungan sosial keluarga tidak kalah pentingnya, bahkan dukungan sosial keluarga merupakan hal yang sangat dibutuhkan olehnya. Dalam menjalani perannya baik sebagai wirausahawan dan sebagai ibu, keluarga juga perlu memahami konsekuensi yang akan terjadi dari peran ganda yang dimiliki olehnya. Hal tersebut didukung oleh penelitian Almasitoh (2012, h 63 – 82) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan *work-family conflict*. Pada subyek yang mendapatkan dukungan sosial keluarga yang cukup tinggi cenderung tidak mengalami *work-family conflict*, begitu pula sebaliknya.

E. Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Work-Family Conflict*

Perempuan wirausaha yang telah mencapai tingkat kepuasan kerjanya umumnya akan meningkatkan kebutuhan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya. Hal ini akan memberikan pengaruh yang baik dalam perannya

sebagai wirausahawan, kinerjanya akan maksimal dan akan berusaha selalu untuk produktif (Prawitasari dkk, 2007, h 1-13). Kepuasan kerja sendiri menjadi salah satu faktor yang melatarbelakangi tinggi atau rendahnya *work-family conflict* yang dialami oleh perempuan wirausaha. Kepuasan kerja akan tercapai dengan baik pada perempuan wirausaha apabila pendapatan atau benefit dari usahanya sesuai dengan yang diekspektasikan.

Sesuai dengan wawancara awal, bekerja bagi perempuan wirausaha bukan semata mencari pendapatan, namun juga memuaskan kebutuhan sosialnya. Sosialisasi dengan rekan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja perempuan wirausaha, dengan memiliki rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik dan berkomunikasi dengan baik akan membantu mencapai kepuasan kerja pada perempuan wirausaha ini karena merasa kebutuhannya dalam bersosialisasi terpenuhi.

Konflik peran ganda atau disebut *work-life conflict* tidak akan tercipta apabila kepuasan kerja individu telah tercapai. Selain itu, keterbatasan waktu yang dimiliki seseorang, yaitu waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat terbatasnya waktu

untuk keluarga, ketegangan dalam suatu peran yang akhirnya mempengaruhi kinerja peran lain menyebabkan seseorang mempunyai sikap dan perasaan negatif terhadap pekerjaannya dan juga terhadap keluarganya (Parasuraman & Simmers, 2001, h 551-568). Sebaliknya, individu yang dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga akan membuat individu merasa puas dengan tipe pekerjaan, puas dengan gaji, puas dengan promosi, puas dengan *supervisor*, dan puas dengan teman sekerja (Schultz & Schultz, 1994, h 75).

Menurut Orenstein (2012, h 182) konflik peran tersebut dapat membuat perempuan sulit meraih sukses di bidang pekerjaannya, keluarga, dan hubungan interpersonal sekaligus. *Work-family conflict* yang dapat menyebabkan rendahnya kualitas hubungan suami istri, munculnya masalah dalam hubungan antara ibu dan anak, serta timbulnya gangguan tingkah laku pada anak. Kepuasan kerja yang didapatkan di bidang pekerjaannya, dapat membantu individu untuk dapat mengubah situasi yang ada di keluarganya menjadi lebih kondusif dan dapat mengatasi konflik yang ada di keluarga dengan baik (Hammer dan Thompson, 2003, h 897-909).

Singkatnya, apabila perempuan wirausaha telah menemukan kepuasan kerja di bidang usaha yang digelutinya maka kemungkinan terjadinya *work-family conflict* akan semakin rendah. Prawitasari dkk (2007, h 1-13) berdasarkan hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif terhadap *work-family conflict*, sehingga menjadikan adanya hubungan yang negatif serta sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict*.

F. Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dan Kepuasan Kerja dengan *Work-Family Conflict*

Pada dasarnya, semua orang yang bekerja akan mengalami *work-family conflict*, baik perempuan maupun laki-laki. Namun, dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* seringkali lebih banyak dihadapi oleh para perempuan yang bekerja. Hal ini dikarenakan perempuan memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama bagi mereka dan harus mendapat perhatian lebih (Prawitasari dkk, 2007, h 1-13). Para perempuan yang memilih

untuk bekerja dengan berwirausaha akan menemui kesulitan dalam menentukan skala prioritasnya, karena perempuan yang berwirausaha dalam bekerja tidak terbatas waktu dan akan memberikan dampak dengan hubungannya dengan keluarga.

Bagi perempuan wirausaha, dukungan sosial keluarga merupakan salah satu hal yang dibutuhkan dalam menjalankan usahanya. Dukungan sosial keluarga adalah hubungan atau interaksi interpersonal yang ditunjukkan dengan pemberian informasi baik verbal maupun non verbal, atau dengan cara memberikan bantuan tingkah laku yang nyata atau materi kepada anggota keluarga yang lain dan yang didapat dari hubungan sosial yang akrab agar merasa diperhatikan dan dicintai (Sulastri, 2013, h 19). Dukungan sosial keluarga akan sangat membantu perempuan wirausaha untuk mencapai kinerja terbaiknya tanpa terbebani dengan perannya dalam keluarga. Peran perempuan wirausaha dalam keluarga adalah sebagai istri dan ibu, yang dalam beberapa prinsipnya bertolak belakang dengan peran yang harus dijalankannya sebagai seorang wirausahawan. Dengan menciptakan dukungan sosial keluarga,

maka akan mengurangi beban perempuan wirausaha dalam bekerja dan dapat menunjukkan performa terbaiknya.

Setelah dapat menunjukkan performa terbaiknya dan berusaha untuk mewujudkan usaha sesuai dengan harapannya, perempuan wirausaha akan menemukan atau mencapai kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja adalah perasaan subyektif seseorang mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal dinilai penting bagi berkembangnya sebuah usaha (Luthans, 2006, h 243). Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap *work family conflict*. Perempuan wirausaha yang telah mencapai tingkat kepuasan kerjanya umumnya akan meningkatkan kebutuhan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya, dan akan membawa pengaruh yang cukup baik pada usahanya sendiri (Prawitasari dkk, 2007, h 1-13). Konflik peran ganda atau *work family conflict* tidak akan tercipta apabila kepuasan kerja individu telah tercapai. Kepuasan kerja yang didapatkan di bidang pekerjaannya, dapat membantu individu untuk dapat mengubah situasi yang ada di keluarganya menjadi lebih

kondusif dan dapat mengatasi konflik yang ada di keluarga dengan lebih baik (Hammer dan Thompson, 2003, h 897-909). Kepuasan kerja adalah mengenai perasaan subyektif individu yang tentu akan sangat berpengaruh dalam *problem solving* pada permasalahan yang dihadapi dalam keluarga dan menjalankan perannya dalam keluarga tanpa beban. Beberapa penelitian telah menyatakan kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif pada penekanan probabilitas timbulnya *work family conflict*, salah satunya adalah penelitian dari Prawitasari dkk (2007, h 1-13) yang menyatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *work family conflict*.

Singkatnya, dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga pada perempuan wirausaha dan kepuasan kerja yang tercapai dengan baik di usahanya maka akan menekan timbulnya *work-family conflict*.

G. Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Mayor

Ada hubungan antara dukungan sosial keluarga dan kepuasan kerja dengan *work-family conflict*.

2. Hipotesis Minor

- a) Ada hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan *work-family conflict*, dengan mengontrol kepuasan kerja
- b) Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict*, dengan mengontrol dukungan sosial keluarga

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian kali ini adalah:

1. Variabel Tergantung (Y) : *Work Family Conflict* (WFC)
2. Variabel Bebas 1 (X1) : Dukungan Sosial Keluarga
3. Variabel Bebas 2 (X2) : Kepuasan Kerja

A. Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel – variabel dalam penelitian ini adalah:

1. *Work Family Conflict*

Work-family conflict adalah konflik peran yang dialami individu karena adanya tekanan atau tuntutan dari masing-masing peran yang dimilikinya dalam pekerjaan dan dalam keluarga yang berkaitan dengan waktu, ketegangan emosional, dan perilaku yang diharapkan dari individu. *Work family conflict* dapat diukur melalui dimensi-dimensi *work family conflict* yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Semakin tinggi skor pada skala *work-family conflict* yang didapat dari subyek, maka semakin tinggi pula *work family conflict* yang dialami oleh subyek, begitu pula sebaliknya.

2. Dukungan Sosial Keluarga

Dukungan sosial keluarga adalah kepedulian, pertolongan atau perhatian keluarga yang diterima oleh individu. Dukungan sosial keluarga dapat diukur melalui bentuk-bentuk dukungan sosial yang ada yaitu, dukungan emosional, penghargaan, instrumental, dan informatif. Semakin tinggi skor pada skala dukungan sosial keluarga yang didapat dari subyek, maka semakin

rendah pula *work family conflict* yang dialaminya, begitu pula sebaliknya.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan subyektif individu terhadap pekerjaan yang telah dikerjakannya. Kepuasan kerja dapat diukur dengan dimensi-dimensi, yaitu pendapatan yang sesuai, pekerjaan, rekan kerja, kesesuaian dengan kepribadian, dan lingkungan kerja. Semakin tinggi skor pada skala kepuasan kerja yang didapat dari subyek, maka semakin rendah *work family conflict* yang dialami, begitu pula sebaliknya.

B. Subyek Penelitian

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah anggota Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI) Jawa Tengah. Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian kali ini adalah *purposive sampling*, di mana untuk pengambilan sampelnya berdasarkan sebuah kesengajaan dan tujuan yang jelas sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2012, h 93). Sampel yang akan digunakan adalah anggota IWAPI Jawa Tengah yang sudah menikah dan masih terikat ikatan perkawinan dengan

usia perkawinan minimal 5 tahun dan memiliki minimal 1 orang anak.

C. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah menggunakan skala. Skala yang akan digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian kali ini yaitu: 1). Skala *Work Family Conflict* (SWFC). Skala WFC berjumlah 13 item (*Alpha Cronbach* 0,836). 2) Skala Dukungan Sosial Keluarga (SDSK). Skala DSK berjumlah 37 item (*Alpha Cronbach* 0,958). 3). Skala Kepuasan Kerja (SKK). Skala SKK terdiri dari 25 item (*Alpha Cronbach* sebesar 0,932). Alternatif jawaban yang akan digunakan untuk ketiga skala tersebut adalah Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

HASIL

Uji hipotesis mayor menggunakan teknik *Analysis Regression Two Predictors*. Hasilnya diperoleh $R = 0,616$ dengan $F = 9,501$ dan $p = 0,001$,

menunjukkan hipotesis diterima. Dengan demikian ada hubungan antara dukungan sosial keluarga dan kepuasan kerja dengan *work-family conflict* pada anggota Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI) Jawa Tengah. Hasil uji hipotesis minor menggunakan teknik korelasi parsial jenjang pertama

Hasil korelasi menyatakan bahwa: 1) Ada hubungan yang sangat signifikan antaradukungan sosial keluarga dengan *work-family conflict*, dengan mengontrol kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan $r_{x_1y(x_2)} = -0,607(p<0,01)$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yakni ada hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan *work-family conflict*. Berdasarkan hasil ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh perempuan wirausaha, maka semakin rendah *work-family conflict* yang dialami, begitu pula sebaliknya. 2). Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict*, dengan mengontrol dukungan sosial keluarga. Hal ini ditunjukkan dengan $r_{x_2y(x_1)} = 0,194 (p>0,05)$

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan ditolak, yakni ada tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict*, dengan mengontrol dukungan sosial keluarga.

PEMBAHASAN

Berdasarkan uji hipotesis mayor ditemukan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara dukungan sosial keluarga dan kepuasan kerja dengan *work-family conflict*

Hal ini ditunjukkan $R=0,616$ dengan

$F=9,501(p<0,01)$. Lebih lanjut, terungkap bahwa kontribusi dukungan sosial keluarga dan kepuasan kerja dengan *work-family conflict* sebesar 34% (*Adjusted R*²= 0,34). Menurut uji normalitas yang telah dilakukan, dukungan sosial keluarga yang diterima oleh anggota IWAPI Jawa Tengah tergolong tinggi, kepuasan kerja tergolong sedang rendah, dan *work-family conflict* juga tergolong sedang rendah. Berdasarkan hasil uji analisis teknik *analysis regression two predictors* tersebut, mengindikasikan bahwa ketika dukungan sosial keluarga dan kepuasan kerja saling berinteraksi maka kedua variabel ini akan secara signifikan berkorelasi terhadap *work-family conflict*.

Namun demikian, dari hasil uji analisis data tersebut juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan kontribusi terhadap *work-family conflict*, sedangkan dukungan sosial keluarga memberikan kontribusi

korelasi yang negatif dan sangat signifikan terhadap *work-family conflict*.

Melalui hasil uji analisis data dengan menggunakan korelasi parsial terungkap bahwa pada pengujian terhadap hipotesis minor yang pertama menghasilkan

$r_{x_1y(x_2)} = - 0,607$ dengan $p=0,00$ ($p<0,05$)

yang berarti hipotesis minor pertama diterima yaitu ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan *work-family conflict*,

dengan mengontrol kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang pernah dilaksanakan sebelumnya, yang menunjukkan adanya nilai korelasi yang negatif yang menunjukkan arah hubungan antara variabel dukungan sosial keluarga dengan *work-family conflict*, dengan variabel dukungan sosial keluarga memiliki sumbangan efektif sebesar 20,1% (Perdana & Nurtjahjanti, 2014 h 147-155). Selain itu, Setiadi (2008, h 23)

berpendapat bahwa, pengaruh positif dari dukungan sosial keluarga adalah pada penyesuaian terhadap kejadian dalam kehidupan yang penuh stress atau tekanan. Salah satu kondisi yang menyebabkan *stress (stressor)* adalah *work-family conflict*.

Dukungan sosial keluarga yang diterima akan membuat subyek mampu untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang menyebabkan *work-family conflict*, sehingga dapat mencegahnya untuk meningkat.

Berbeda dengan hasil uji korelasi parsial pada hipotesis minor kedua yang menghasilkan

$r_{x_2y(x_1)} = 0,194$ dengan $p=0,139$ ($p>0,05$) yang berarti hipotesis minor yang kedua ditolak yaitu tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict*,

dengan mengontrol dukungan sosial keluarga. Hasil yang sama juga diperoleh pada penelitian yang dilaksanakan sebelumnya yang

menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict*. Hal ini disebabkan karena dengan semakin terpuaskannya para perempuan dalam pekerjaannya, terlebih apabila memiliki pendapatan yang lebih besar dari suaminya, akan menumbuhkan rasa superior perempuan wirausaha tersebut dalam keluarga sehingga malah akan menimbulkan konflik baru dalam keluarga. Perempuan wirausaha yang berprestasi besar seringkali lebih merasa dibutuhkan oleh anggota keluarganya sehingga menimbulkan rasa superior dan seringkali menemui konflik dalam perkawinan dan hubungannya dengan suami (Amelia, 2010, h 201-219).

Inspeksi lebih jauh pada data ditemukan adanya hubungan yang tidak linear antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict*, dengan mengontrol dukungan sosial keluarga, sehingga mungkin menjadi salah satu penyebab hipotesis minor tidak terbukti. Selain itu, dengan meningkatnya kepuasan kerja akan berimbas pada meningkatnya motivasi kerja individu. Meningkatnya motivasi kerja yang dimiliki oleh perempuan wirausaha akan menjadi konflik baru, karena kecenderungannya para perempuan wirausaha ini akan mengambil *extra-roles* dalam pekerjaannya,

sehingga hubungannya dalam keluarga tentu akan mengalami sedikit banyak perubahan. Pekerjaan yang dijalankan sudah sesuai dengan kepribadian dan *passion* perempuan wirausaha akan semakin meningkatkan motivasinya dalam bekerja dan mengembangkan usahanya (Prawitasari dkk, 2007, h 1-13).

Terlebih lagi, seperti yang telah dijelaskan di wawancara awal bahwa kebanyakan motivasi dari para perempuan untuk berwirausaha adalah dikarenakan memenuhi kebutuhannya untuk bersosialisasi, sehingga apabila kepuasan kerja tercapai dikarenakan kebutuhan bersosialisasinya terpenuhi dengan baik maka para perempuan wirausaha lebih menikmati untuk lebih intens berkomunikasi dengan rekan kerjanya, daripada dengan keluarganya, dan lama kelamaan kualitas komunikasi dengan keluarga makin menurun. Kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan (*feeling*) yang sangat subyektif terhadap pekerjaannya,

maka dari itu tingkat kepuasan kerja individu berbeda antara satu dengan lainnya sehingga, kaitannya dengan *work-family conflict*, dengan terpenuhinya kepuasan kerja pada perempuan wirausaha tidak dapat

memastikan rendahnya *work-family conflict* yang dialaminya.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yaitu:

1. Bagi Anggota IWAPI Jawa Tengah
Anggota IWAPI Jawa Tengah hendaknya tetap berusaha menyeimbangkan perannya antara pengusaha dan ibu rumah tangga.

Dengan keseimbangan peran tersebut, anggota keluarga tidak akan merasa keberatan untuk memberikan dukungan sosial terhadap pekerjaan yang dijalani oleh perempuan wirausaha. Dukungan sosial keluarga sangat penting dalam menjalankan usaha bagi perempuan wirausaha.

Selain itu, diharapkan dengan tercapainya kepuasan kerja yang cukup tinggi, tidak semakin menambah rasa superior dalam hubungan keluarga.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat lebih mengembangkan penelitian ini dengan lebih dalam melakukan pendekatan

dengan cara observasi dan wawancara dengan beberapa narasumber agar permasalahan yang terjadi dapat lebih

terlihat. Selain itu, dapat menggunakan variabel lain yang menjadi faktor pendorong terjadinya *work-family conflict*, yaitu *time pressure* dan *marital and life satisfaction*.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, U. H. 2012. Stres Kerja ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. **PSIKOISLAMIKA**. No 1(63 – 82).
- Amelia, A. 2010. Pengaruh Work to Family Conflict dan Family to Work Conflict terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan. **Jurnal Ekonomi dan Bisnis** Vol 4 No 3 (201-219)
- Anoraga, P. 2002. **Koperasi, Kewirausahaan, dan Usaha Kecil**. Indonesia : Penyalur Tunggal, Rineka Cipta.
- Bianchi, M. S, Casper, L. M & King, BR. 2006. **Work, Family, Health and Well-Being**. Routledge.
- Frone, M R. 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. **Journal of applied psychology** Vol 77 No 1 (65-74).
- Hammer, L. & Thompson, C. 2003. Work-Family Role Conflict. **A Sloan Work and Family Encyclopedia Entry**. Washington : American Psychological Association. Vol 84. No 6 (897-909).
- Huang, Y. H. Hammer, L. B., Neal, M. B., & Perrin, N. A. 2004. The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study. **Journal of Family and Economic Issues** Vol 25 No 1(79-100)
- Luthans, F. 2006. **Perilaku Organisasi : Edisi kesepuluh**. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Malhotra, Y. 2001. **Knowledge Management and Business Model Innovation**. Idea Group, Inc.
- Nugroho, M.A.S. 2006. **Kewirausahaan Berbasis Spiritual**. Yogyakarta: Kayon.
- Orenstein, P. 2012. **Flux: Women on sex, work, love, kids, and life in a half-changed world**. Anchor.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. 2001. Type of employment, workfamily conflict and wellbeing: A comparative study. **Journal of Organizational Behavior** Vol22(551568).
- Prawitasari, A.K., Purwanto, Y. & Yuwono, S. 2007. Hubungan work-family conflict dengan kepuasan

- kerja pada karyawan berperan jenis kelamin androgini di PT. Tiga Putera Abadi Perkasa cabang Purbalingga. *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi* Vol. 9, No. 2, (1-13)
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi: Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo
- _____. 2000. *Management*. Canada: Prentice Hall
- Sarafino, E.P & Smith, T.W. 2012. *Health Psychology Biopsychosocial Interactions. Seventh ed.* USA: John Willey & Sons (Asia) Pte Ltd.
- Schultz, D.P., & Schultz, S. E. 1994. *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organization Psychology*. New York, NY: Macmillan Publishing Company.
- Setiadi. 2008. *Konsep dan Proses Keperawatan Keluarga*. Jakarta : EGC.
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Stoner, J.A.F. & Charles, W. 2009. *Management Education for Global Sustainability*. IAP.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sulastrri, C. S. 2013. Hubungan antara Kecenderungan Sanguinitas dengan Kepuasan Kerja. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata (tidak diterbitkan).
- Taylor, S.E. 2006. *Health Psychology*. New York : Mc Grow /hill