

## SUMBER-SUMBER KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN KELUARGA-PEKERJAAN PADA WIRAUSAHA WANITA

Endang Dhamayantie<sup>1</sup>, Rizky Fauzan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, Pontianak, [edhamayantie@yahoo.com](mailto:edhamayantie@yahoo.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, Pontianak, [rizkyfauz@yahoo.com](mailto:rizkyfauz@yahoo.com)

### ABSTRAK:

Ketidaksesuaian tuntutan peran pekerjaan dan keluarga yang dialami wirausaha wanita akan menimbulkan konflik antara peran pekerjaan dan keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan merupakan dua hal yang berbeda. Sumber konflik pekerjaan-keluarga (pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga) berasal dari tuntutan peran pekerjaan, sementara sumber konflik keluarga-pekerjaan (kehidupan keluarga mengganggu pekerjaan) berasal dari tuntutan peran keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan sumber-sumber konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Penelitian dilakukan pada wirausaha wanita di Kota Pontianak dan Kabupaten Kubu Raya yang bergerak di bidang usaha kerajinan, pengolahan makanan, jasa dan perdagangan, konveksi, dan agrobisnis. Penelitian dilakukan melalui dua tahap, yaitu wawancara dan survey. Hasil wawancara terhadap wirausaha wanita digunakan untuk mengidentifikasi indikator-indikator sumber-sumber konflik pada tahap survey. Sampel survey ditentukan melalui metode *purposive sampling* dengan kriteria memiliki usaha ekonomi produktif. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber-sumber konflik pekerjaan-keluarga yang terdiri delapan indikator (jam kerja, jadwal kerja yang tidak fleksibel, tekanan pekerjaan, beban kerja, tipe pekerjaan, tuntutan pekerjaan, nilai-nilai individu, nilai-nilai budaya) mengelompok membentuk satu faktor, sementara sumber-sumber konflik pada keluarga-pekerjaan yang terdiri dari sebelas indikator (jumlah anak, umur anak yang masih kecil, tuntutan perkawinan, tuntutan sebagai orang tua, pekerjaan rumah tangga, pengasuhan anak, kurangnya dukungan suami, kurangnya dukungan anggota keluarga lainnya, nilai-nilai individu, tradisi keluarga, nilai-nilai budaya) mengelompok membentuk tiga faktor.

**Kata Kunci:** Sumber-sumber konflik pekerjaan-keluarga, Sumber-sumber konflik keluarga-pekerjaan, Wirausaha wanita.

### ABSTRACT:

*Incompatibility demands of work and family roles experienced women entrepreneurs will lead to conflict between work and family roles. Work-family conflict and family-work conflict are two different things. The source of work-family conflict (work interfere with family life) comes from the work role demand, while the source of family-work conflict (family life interfere with work) comes from a family role demand. This study aimed to describe the sources of work-family conflict and family-work conflict. The study was conducted on women entrepreneurs in Pontianak and Kubu Raya are engaged in handicrafts, food processing, services and trade, convection, and agribusiness. The study was conducted in two phases, namely interviews and surveys. The results of interviews with women entrepreneurs are used to identify indicators sources of conflict at the survey stage. The survey sample was determined by purposive sampling with criteria have productive economic activities. Data were collected by questionnaire. Data analysis was done using factor analysis. The results showed that the sources of work-family conflict which consists of eight indicators (working hours, inflexible work schedules, work pressure, workload, job type, job demands, individual values, cultural values) grouped to form one factor, while the sources of family-work conflict consists of eleven indicators (number of children, age of children are still small, marriage demands, the demands of parenting, housework, child care, lack of husband support, lack of other families support, individual values, family traditions, cultural values) grouped to form three factors.*

**Keywords:** Source of work-family conflict, Source of family-work conflict, Women entrepreneurs.

## PENDAHULUAN

Partisipasi wanita dalam dunia kerja di Kalimantan Barat sangat penting bagi pertumbuhan ekonomi. Data BPS Provinsi Kalimantan Barat (2014) menunjukkan sampai tahun 2014, jumlah angkatan kerja wanita sebanyak 39% dari seluruh angkatan kerja yang bekerja. Banyak faktor yang mendorong partisipasi wanita dalam angkatan kerja di negara berkembang seperti Indonesia, diantaranya faktor-faktor sosial ekonomi (Verick, 2014).

Kecenderungan meningkatnya keterlibatan wanita dalam angkatan kerja baik secara kuantitas maupun kualitas termasuk dalam kewirausahaan, menimbulkan konflik peran dalam pekerjaan dan keluarga. Konflik ini dipicu oleh ketidakseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga dan terjadi apabila tuntutan dari satu domain peran mengganggu partisipasi atau kinerja pada peran yang lain (Greenhaus *and* Beutell, 1985). Situasi ini menggambarkan kondisi dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga satu sama lain tidak harmonis yang dikenal dengan konflik pekerjaan-keluarga.

Terdapat dua tipe bentuk konflik pekerjaan-keluarga yang berbeda, yaitu urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga (konflik pekerjaan-keluarga) dan kehidupan keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan (konflik keluarga-pekerjaan) (Frone *et al.*, 1997; Gutek *et al.*, 1991; Marchese *et al.*, 2002; Rotondo dan Kincaid, 2008; Seery *et al.*, 2008). Masing-masing konstruk dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi, keluarga, dan individu (Boyar *et al.*, 2008).

Meskipun pada mulanya isu konflik pekerjaan-keluarga dirasakan terjadi dalam negara-negara industri barat, khususnya Amerika Serikat, namun globalisasi ekonomi dan bisnis telah membuat isu konflik pekerjaan-keluarga menjadi penting di negara-negara berkembang (Yang *et al.*, 2000). Sebagai negara yang menganut budaya kolektifis tinggi dan mengadopsi orientasi gender tradisional, wanita Indonesia dihadapkan pada tuntutan untuk mengutamakan tanggung jawab dalam kehidupan keluarga (Aycan, 2005). Hal ini tentu membuat pengelolaan tanggung jawab antara bisnis dan keluarga menjadi semakin sulit. Tekanan budaya menyebabkan wanita yang bekerja mengalami konflik pekerjaan-keluarga lebih besar dari pria (Lilly *et al.*, 2006), yang berdampak pada kinerja peran wanita dalam bisnis dan keluarga. Dengan kata lain, konflik yang muncul menjadi hambatan utama bagi pengembangan kewirausahaan dan pengelolaan tanggung jawab dalam keluarga.

Beberapa penulis sepakat bahwa penyebab utama konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan adalah tuntutan masing-masing peran (Boyar *et al.*, 2008; Carlson dan Kacmar, 2000). Oleh karena itu, antisipasi terhadap konflik yang terjadi pada hubungan pekerjaan-keluarga penting untuk dilakukan (Ryan *et al.*, 2001), dengan memahami sumber-sumber konflik pekerjaan-keluarga yang berada pada domain pekerjaan dan sumber-sumber konflik keluarga-pekerjaan yang berada pada domain keluarga, serta memastikan sumber-sumber konflik tersebut dikelola dengan baik. Walaupun sumber-sumber konflik yang berasal dari tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga belum merupakan faktor problematik yang terpenting di sekitar kedua konflik, disamping tidak memadainya kerangka konseptual dan pengukuran konstruk tuntutan tersebut (Boyar *et al.*, 2008), namun dengan memahami dan mengelola sumber-sumber konflik tersebut diharapkan hasilnya akan mampu mengurangi permasalahan yang dihadapi wirausaha wanita saat ini seperti rendahnya moral kerja, tingkat stres yang

tinggi, kurangnya kualitas kehidupan kerja, praktik kerja yang kurang fleksibel khususnya dalam melayani pelanggan, rendahnya proses komunikasi efektif dan kurangnya perhatian kondisi pribadi wirausaha wanita. Dengan cara ini diharapkan kinerja dan kontribusi wirausaha wanita akan meningkat.

Untuk lebih memahami sebab-sebab timbulnya konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dan mengontrolnya, maka perlu mengidentifikasi antecedent kedua konflik tersebut (Boyar *et al.*, 2008). Oleh karena itu, diperlukan studi untuk menggali sumber-sumber konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan yang sesuai dengan persepsi, pengalaman, dan realita yang dihadapi wirausaha wanita yang ada di Kalimantan Barat.

Pengelolaan peran pekerjaan dan keluarga cenderung berbeda diantara budaya. Dalam budaya timur, umumnya mengintegrasikan peran pekerjaan dan keluarga. Selain itu, pekerjaan dipandang penting karena menopang kehidupan keluarga, sehingga domain keluarga lebih fleksibel dari pada domain pekerjaan (Gutek *et al.*, 1991). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan sumber-sumber konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan pada wirausaha wanita yang telah menikah. Pemilihan objek penelitian terkait dengan karakteristik pekerjaan yang harus dijalankan wirausaha wanita seperti beban kerja berlebihan dan tekanan waktu ditempat kerja seperti banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, disamping tuntutan keluarga yang harus dipenuhi.

## **TINJAUAN LITERATUR**

Konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus dan Beutell, 1985). Konflik antara pekerjaan-keluarga terjadi ketika seseorang harus melaksanakan multi peran, yaitu sebagai karyawan, pasangan (suami/istri) dan orang tua. Definisi tersebut menurut Yang *et al.* (2000) membatasi wilayah konflik pekerjaan-keluarga dalam sejumlah cara. Pertama, istilah pekerjaan-keluarga menunjukkan peran dalam domain pekerjaan dan keluarga sekaligus. Kedua, adanya perbedaan dalam nilai, relasi sosial, dan persyaratan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga tidak secara otomatis menyatakan konflik. Ketiga, perhatian utama adalah konflik peran yang menyebabkan masalah partisipasi peran.

Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai dua komponen, yaitu urusan pekerjaan mengganggu keluarga dan urusan keluarga mengganggu pekerjaan (Gutek *et al.*, 1991). Urusan pekerjaan mengganggu keluarga artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga, sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan (Frone *et al.*, 1997). Masing-masing peran membutuhkan waktu dan tenaga jika akan dilaksanakan secara memadai (Gutek *et al.*, 1991).

Dengan dikembangkannya dua tipe dari konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan, maka kemungkinan akan mengarah kepada antecedent (sumber-sumber konflik) yang berbeda pula. Schultz (2009) menyebutkan tiga faktor sebagai antecedent atau sumber-sumber konflik pekerjaan-keluarga yang berasal dari tuntutan

pekerjaan dan sumber-sumber konflik keluarga-pekerjaan yang berasal dari tuntutan keluarga, yaitu individu, lingkungan peran keluarga, dan lingkungan peran pekerjaan.

Yang *et al.* (2000) mendefinisikan tuntutan pekerjaan sebagai tekanan yang muncul dari beban kerja yang berlebihan dan tipikal tekanan waktu di tempat kerja seperti pekerjaan yang banyak dan harus diselesaikan terburu-buru. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain. Sementara Boyar *et al.* (2008) mendefinisikan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga sebagai sebuah persepsi global dari tingkat atau intensitas tanggung jawab dalam domain pekerjaan atau keluarga. Tuntutan disini menurut Boyar *et al.* bukanlah karakteristik objektif dari domain pekerjaan atau keluarga, namun tuntutan merupakan pengalaman subjektif dari setiap karyawan yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga atau sebaliknya konflik keluarga-pekerjaan.

Beragam studi yang telah dilakukan mengenai anteseden konflik pekerjaan-keluarga berupa perbedaan individual meliputi karakteristik demografi seperti gender, umur, status keluarga, umur anak yang terkecil, dan tipe pekerjaan yang memprediksi konflik pekerjaan-keluarga atau keluarga pekerjaan. Anteseden perbedaan individual lainnya mencakup karakteristik personal tertentu seperti pengaruh negatif sifat-sifat tertentu yang telah ditandai sebagai faktor resiko konflik.

Variabel-variabel yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung menjadi prediktor utama konflik pekerjaan-keluarga. Beberapa peneliti telah mengkaji faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan (domain pekerjaan) yang mempengaruhi timbulnya konflik pekerjaan-keluarga, seperti persepsi karyawan tentang beban kerja (Ilies *et al.*, 2007; Lu *et al.*, 2008), dukungan supervisor (Md-Sidin *et al.*, 2010), tuntutan pekerjaan, pengawasan pekerjaan, budaya pekerjaan-keluarga (Kato and Yamazaki, 2009), jam kerja (Beauregard, 2006; Lu *et al.*, 2008); emosi kerja (Seery *et al.*, 2008).

Variabel-variabel yang berhubungan dengan keluarga cenderung menjadi prediktor utama konflik keluarga-pekerjaan. Fu dan Shaffer (2001) mengidentifikasi determinan konflik keluarga-pekerjaan yang meliputi tuntutan sebagai orang tua dan menghabiskan waktu untuk pekerjaan rumah tangga. Boyar *et al.* (2008) mengkararakteristikan tuntutan keluarga dengan waktu yang dihabiskan untuk pengasuhan, jumlah anak, ketergantungan anggota keluarga lain, (seperti orang tua). Sementara Lu *et al.* (2008) menggunakan indikator ketergantungan anak-anak dan pasangan yang bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan melalui dua tahap, yaitu wawancara dan survei. Pada tahap pertama, dilakukan wawancara terhadap 14 wirausaha wanita untuk mengembangkan indikator-indikator dari faktor atau variabel laten sumber-sumber konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan. Indikator-indikator yang diperoleh dari hasil wawancara digunakan untuk mengidentifikasi indikator-indikator pembentuk variabel sumber-sumber konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan melalui survei.

Masing-masing indikator diukur dengan menggunakan skala Likert dari lima point dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5).

Prosedur pengambilan sampel menggunakan pendekatan *nonprobability sampling*, yaitu *purposive sampling* dengan kriteria wirausaha wanita yang telah menikah dan memiliki usaha yang produktif. Total kuesioner yang disebarikan kepada wirausaha wanita sebanyak 50 buah. Teknik analisis untuk mengidentifikasi sejumlah indikator yang membentuk faktor atau variabel laten sumber-sumber kedua konflik dengan menggunakan analisis faktor.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Kuesioner disebarikan kepada 50 wirausaha wanita yang telah menikah, 40 kuesioner terisi lengkap dan dapat diolah lebih lanjut, dengan tingkat respon 80 persen. Karakteristik 40 responden menunjukkan mayoritas bergerak di bidang pengolahan makanan (52,5 persen), selebihnya bergerak di bidang jasa dan perdagangan (40%), kerajinan (5%), konveksi (5%), dan agribisnis (2%). Sebagian besar memiliki pegawai sebanyak 1-4 orang (95%) dan berusia antara 41-50 tahun (40%). Sebagian besar suku Melayu (55%), 30% suku Tionghoa dan 15% suku Dayak. Tingkat pendidikan didominasi SMA sebanyak 57,5% dan 37,5% diantara responden memiliki anak sebanyak 2 orang.

Penelitian dilakukan melalui dua tahap penelitian untuk mengidentifikasi indikator-indikator sumber-sumber konflik pekerjaan-keluarga yang bersumber dari peran pekerjaan dan sumber-sumber konflik keluarga-pekerjaan yang bersumber dari peran keluarga. Pada tahap pertama, mengidentifikasi indikator-indikator sumber-sumber kedua konflik melalui proses wawancara terhadap 14 wirausaha wanita yang terdiri dari tiga etnis terbesar di Kalimantan Barat, yaitu Melayu, Dayak, dan Tionghoa. Pengembangan indikator-indikator untuk mengukur variabel sumber-sumber kedua konflik tersebut dihasilkan dari proses deduktif yang diperoleh dari pengembangan berbagai literatur dan disesuaikan dengan fenomena/konteks penelitian pada budaya timur.

Hasil penelitian pada tahap pertama menunjukkan bahwa sumber-sumber konflik pekerjaan-keluarga mencakup 8 indikator yang terdiri dari jumlah jam kerja, jadwal kerja yang tidak fleksibel, tekanan pekerjaan, beban kerja, tipe pekerjaan, tuntutan pekerjaan, nilai-nilai individu, dan nilai-nilai budaya. Dari kedelapan indikator tersebut, tipe pekerjaan dan nilai-nilai budaya merupakan sumber-sumber konflik pekerjaan-keluarga yang sangat penting. Sementara sumber-sumber konflik keluarga-pekerjaan mencakup 11 indikator yang terdiri dari jumlah anak, umur anak yang masih kecil, tuntutan perkawinan, tuntutan sebagai orang tua, pekerjaan rumah tangga, pengasuhan anak, kurangnya dukungan suami, kurangnya dukungan anggota keluarga lainnya, nilai-nilai individu, nilai-nilai keluarga (tradisi keluarga), dan nilai-nilai budaya. Dari kesebelas indikator tersebut, indikator pekerjaan rumah tangga, tuntutan sebagai orang tua, dan nilai-nilai budaya merupakan sumber-sumber konflik keluarga-pekerjaan yang paling penting.

Pada tahap kedua, dilakukan analisis faktor eksploratori terhadap data survei yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner tentang sumber-sumber konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan. Indikator masing-masing variabel dikembangkan dari hasil wawancara pada tahap pertama yang dianggap layak dimasukkan dalam analisis faktor. Analisis faktor eksploratori terdiri dari tiga langkah, yaitu menghitung matriks

korelasi untuk mengetahui terpenuhinya syarat kecukupan data, ekstraksi faktor untuk mencari faktor yang mampu menjelaskan korelasi antara indikator yang diteliti, dan rotasi faktor untuk mencari faktor yang mampu mengoptimalkan korelasi antara indikator independen yang diobservasi (Widarjono, 2010). Berikut analisis faktor untuk masing-masing variabel.

**Sumber-Sumber Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Untuk menganalisis indikator-indikator pembentuk variabel sumber-sumber konflik pekerjaan-keluarga dimulai dengan menganalisis apakah data yang ada sudah memenuhi syarat kecukupan data di dalam analisis faktor yang dilakukan dengan metode Kaiser-Meyer Olkin (KMO) dan Bartlett's test. Tabel 1 menunjukkan hasil KMO dan Bartlett's test sumber-sumber konflik pekerjaan-keluarga yaitu analisis korelasi matriks antara indikator yang ada untuk mengetahui apakah indikator-indikator tersebut layak dianalisis dengan analisis faktor.

**Tabel 1. KMO and Barlett's Test Sumber-Sumber Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,739
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	329,185
	Df	28
	Sig.	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Nilai KMO *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) pada Tabel 1 sebesar 0,739 lebih besar dari 0,5, ini berarti data yang ada memenuhi syarat kecukupan untuk analisis faktor. Kesimpulan yang sama juga ditunjukkan oleh nilai Bartlett's test sebesar 329,185 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang artinya sudah memenuhi analisis faktor.

**Tabel 2. Analisis faktor Variabel Sumber-Sumber Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Indikator	MSA	Komunalitas	Eigenvalue	Muatan Faktor	% Varians
Jumlah jam kerja	0,770	0,751	6,006	0,866	75,077
Jadwal kerja yang tidak fleksibel	0,677	0,411		0,641	
Tekanan pekerjaan	0,786	0,679		0,824	
Beban kerja	0,731	0,896		0,947	
Tipe pekerjaan	0,710	0,866		0,930	
Tuntutan pekerjaan	0,791	0,805		0,897	
Nilai-nilai individu	0,714	0,801		0,895	
Nilai-nilai budaya	0,728	0,798		0,893	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Langkah selanjutnya menganalisis nilai MSA masing-masing indikator. Berdasarkan analisis faktor terhadap 8 indikator sumber-sumber konflik pekerjaan-keluarga pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai  $MSA \geq 0,5$ , dengan demikian indikator-indikator tersebut dinyatakan layak untuk analisis faktor. Nilai Komunalitas masing-masing indikator berada pada rentang 0,411 untuk indikator jadwal kerja yang tidak fleksibel sampai 0,896 untuk indikator beban kerja. Artinya 41,1%

varians dari indikator jadwal kerja yang tidak fleksibel dan 89,6% untuk indikator beban kerja dapat dijelaskan oleh faktor yang akan terbentuk. Semua indikator pengukur variabel terkelompok dalam satu faktor yang sama dengan nilai *eigenvalue* sebesar 6,006. Muatan faktor masing-masing indikator signifikan  $\geq 0,5$ , dengan varians yang dapat dijelaskan oleh satu faktor tersebut adalah 75,077%.

### Sumber-Sumber Konflik Keluarga-Pekerjaan

Analisis kecukupan data sebagai syarat dalam analisis faktor untuk variabel sumber-sumber konflik keluarga-pekerjaan ditunjukkan pada Tabel 3. Nilai KMO MSA sebesar 0,814 lebih besar dari 0,5, ini berarti data yang ada memenuhi syarat kecukupan untuk analisis faktor. Demikian juga nilai Bartlett's test sebesar 353,353 dengan tingkat signifikansi 0,000, berarti sudah memenuhi persyaratan analisis faktor

**Tabel 3. KMO and Barlett's Test Sumber-Sumber Konflik Keluarga-Pekerjaan**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,814
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	353,353
	Df	55
	Sig.	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Hasil analisis faktor yang dilakukan pada kesebelas indikator sumber-sumber konflik keluarga-pekerjaan pada Tabel 4 menunjukkan semua indikator memiliki nilai MSA  $\geq 0,5$ , artinya indikator-indikator tersebut dinyatakan layak untuk analisis faktor. Nilai Komunalitas indikator-indikator sumber-sumber konflik keluarga-pekerjaan antara 0,700 untuk indikator pekerjaan rumah tangga sampai 0,926 untuk indikator tuntutan sebagai orang tua. Artinya 70% varians dari indikator pekerjaan rumah tangga dan 92,6% untuk indikator pekerjaan rumah tangga dapat dijelaskan oleh faktor yang akan terbentuk. Kesebelas indikator variabel sumber-sumber konflik keluarga-pekerjaan mengelompok kedalam tiga faktor yang merupakan hasil rotasi faktor, dengan nilai *eigenvalue* masing-masing sebesar 7,120, 1,248, dan 1,063. Muatan faktor masing-masing indikator berada di atas 0,5 dan angka varians ketiga faktor tersebut sebesar 85,740%.

**Tabel 4. Analisis faktor Variabel Sumber-Sumber Konflik Keluarga-Pekerjaan**

Indikator	MSA	Komunalitas	Eigenvalue	Muatan Faktor	% Varians
Jumlah anak	0,715	0,877	7,120	0,892	41,770
Umur anak yang masih kecil	0,735	0,852		0,828	
Tuntutan perkawinan	0,858	0,866	1,248	0,869	24,350
Tuntutan sebagai orang tua	0,840	0,926		0,934	
Pekerjaan rumah tangga	0,813	0,700		0,638	
Pengasuhan anak	0,889	0,882		0,777	
Nilai-nilai individu	0,890	0,768		0,773	
Nilai-nilai keluarga (tradisi keluarga)	0,841	0,858		0,648	

Nilai-nilai budaya		0,840	0,924		0,832	
Kurangnya dukungan suami		0,713	0,907	1,063	0,888	19,620
Kurangnya dukungan keluarga lainnya		0,723	0,870		0,869	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil rotasi metode varimax, 8 indikator direduksi menjadi 3 faktor, yaitu:

1. Faktor pertama terdiri dari indikator tuntutan perkawinan, tuntutan sebagai orang tua, pekerjaan rumah tangga, pengasuhan anak, nilai-nilai individu, nilai-nilai keluarga, dan nilai-nilai budaya. Faktor pertama diberi nama faktor tipe keluarga.
2. Faktor kedua meliputi indikator kurangnya dukungan suami dan kurangnya dukungan anggota keluarga lainnya. Faktor kedua diberi nama faktor dukungan keluarga.
3. Faktor ketiga meliputi indikator jumlah anak dan umur anak yang masih kecil. Faktor ketiga diberi nama faktor keberadaan anak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa indikator-indikator sumber-sumber konflik pekerjaan-keluarga (anteseden konflik pekerjaan-keluarga) berkesesuaian dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan jam kerja (Beauregard, 2006; Lu *et al.*, 2008), beban kerja (Ilies *et al.*, 2007; Lu *et al.*, 2008), tuntutan pekerjaan (Kato and Yamazaki, 2009) merupakan anteseden yang menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga. Demikian juga sumber-sumber konflik keluarga-pekerjaan (anteseden konflik keluarga-pekerjaan) yang sesuai dengan penelitian sebelumnya seperti tuntutan sebagai orang tua (Fu dan Shaffer, 2001), pengasuhan, jumlah anak, dan ketergantungan anggota keluarga lain (Boyar *et al.*, 2008).

## **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Sumber-sumber konflik pekerjaan-keluarga mengelompok membentuk satu faktor yang terdiri dari jam kerja, jadwal kerja yang tidak fleksibel, tekanan pekerjaan, beban kerja, tipe pekerjaan, tuntutan pekerjaan, nilai-nilai individu, dan nilai-nilai budaya.
2. Sumber-sumber konflik keluarga-pekerjaan mengelompok ke dalam tiga faktor. Faktor pertama diberi nama faktor tipe keluarga terdiri dari tuntutan perkawinan, tuntutan sebagai orang tua, pekerjaan rumah tangga, pengasuhan anak, nilai-nilai individu, nilai-nilai keluarga, nilai-nilai budaya. Faktor kedua diberi nama faktor dukungan keluarga terdiri dari kurangnya dukungan suami dan kurangnya dukungan anggota keluarga lainnya. Faktor ketiga diberi nama faktor keberadaan anak terdiri dari jumlah anak dan umur anak yang masih kecil.

Implikasi secara teoritis dalam pengelolaan konflik antar peran pekerjaan dan keluarga adalah perlunya menggali sumber-sumber konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan berdasarkan konteks budaya. Secara empiris, untuk meningkatkan kinerja, wirausaha wanita harus memperhatikan sumber-sumber konflik dan mengelola sumber-sumber tersebut sehingga dapat mengurangi konflik yang terjadi antar kedua peran. Bagi penelitian yang akan datang, dapat mengembangkan penelitian dengan menguji pengaruh sumber-sumber konflik terhadap konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dan dampaknya terhadap kinerja wirausaha wanita.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Aycan, Z. (2005). *A cross-cultural approach to work-family conflict*. Paper presented at the inaugural conference on work family interface, Barcelona, Spain.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat. (2014). *Sakernas Agustus*.
- Beauregard, T.A. (2006). *Are organizations shooting themselves in the foot? workplace contributors to family-to-work conflict*. Equal Opportunities International, Vol. 25 (5), 336-353.
- Boyar, S.L., Maertz Jr, C.P., Mosley Jr, D.C., dan Carr, J.C. (2008). *The impact of work/family demand on work-family conflict*. Journal of Managerial Psychology, Vol. 23 (3), 215-235.
- Carlson, D.S., dan Kacmar, K.M. (2000). *Work-family conflict in the organization: do life role values make difference?* Journal of Management, Vol. 26, 1031-1054.
- Frone, M.R., Russell, M., dan Cooper M.L. (1997). *Antecedents and outcomes work-family conflict: testing a model of the work-family interface*. Journal of Applied Psychology, Vol. 77 (1), 65-78.
- Fu, C.K., dan Shaffer, M.A. (2001). *The tug of work and family: direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict*. Personnel Review, Vol. 30 (5), 502-522.
- Greenhaus, J.H., dan Beutell, N.J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. Academy of Management Review, Vol. 10 (1), 76-88.
- Gutek, B.A., Searle, S., dan Klepa, L. (1991). *Rational versus gender role explanations for work-family conflict*. Journal of Applied Psychology, 76 (4), 560-568.
- Ilies, R., Schwind, K.M., Wagner, D.T., Johnson, M.D., DeRue, D.S., dan Ilgen, D.R. (2007). *When can employees have a family life? the effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home*. Journal of Applied Psychology, 92 (5), 1368-1379.
- Kato, M., dan Yamazaki, Y. (2009). *An examination of factor related to work-to-family conflict among employed men and women in Japan*. J Occup Health, Vol. 51, 303-313.
- Lilly, J.D., Duffy, J.A., dan Virick, M. (2006). *A gender-sensitive study of McClelland's needs, stress, and turnover intent with work-family conflict*. Women in Management Review, Vol. 21 (8), 662-680.
- Lu, L., Kao, S.F., Chang, T., Wu, H.P. dan Cooper, C.L. (2008). *Work/Family Demands, Work Flexibility, Work/Family Conflict, and Their Consequences at Work: A National Probability Sample in Taiwan*. International Journal of Stress Management, Vol. 15 (1), 1-21.
- Marchese, M.C., Bassham, G. dan Ryan, J. (2002). *Work-family conflict: a virtue ethics analysis*. Journal of Business Ethics, Vol. 40, 145-154.
- Md-Sidin, S., Murali S., dan Izhairi I. (2010). *Relationship between work-family conflict and quality of life: an investigation into the role of social support*. Journal of Managerial Psychology, Vol. 25 (1), 58-81.
- Rotondo, D.M., dan Kincaid, J.F. (2008). *Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains*. Journal of Managerial Psychology, Vol. 23 (5), 484-506.

- Ryan, A.M., Kriska, A.D., West, B.J. dan Sacco, J.M. (2001). *Anticipated work/Family Conflict and Family Member Views: Role in Police Recruiting*. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, Vol. 24 (2), 228-239.
- Seery, B.L., Corrigan, E.A., dan Harpel, T. (2008). *Job related emotional labor and its relationship to work-family conflict and facilitation*. Journal of Family and Economic Issues, Vol. 29, 461-477.
- Verick, S. (2014). *Female labor force participation in developing countries*. IZA World of Labor, 1-10. doi: 10.15185/izawol.87.
- Widarjono, A. (2010). *Analisis statistika multivariate terapan*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Yang, N., Chen, C.C., dan Zou Y. (2000). *Source of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demand*. Academy of Management Journal, Vol. 43 (1), 113-123.

## **BIODATA**

**Endang Dhamayantie**, memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE), Jurusan Manajemen Universitas Tanjungpura, lulus tahun 1998. Memperoleh gelar Magister Science (MSi) Program Pascasarjana Magister Ilmu Manajemen Universitas Airlangga Surabaya, lulus tahun 2001. Memperoleh gelar Doktor (Dr) Program Pascasarjana Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Airlangga, lulus tahun 2012. Saat ini menjadi Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.

**Rizky Fauzan**, memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE), Jurusan Manajemen Universitas Tanjungpura, lulus tahun 1997. Memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Brawijaya Malang, lulus tahun 2000. Memperoleh gelar Doktor (Dr) Program Pascasarjana Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Airlangga, lulus tahun 2012. Saat ini menjadi Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.