

HUBUNGAN WORK-FAMILY CONFLICT DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWATI BERPERAN JENIS KELAMIN ANDROGINI DI PT. TIGA PUTERA ABADI PERKASA CABANG PURBALINGGA

Ammiriel Kusumoayu Prawitasari¹
Yadi Purwanto²
Susatyo Yuwono³

1.2.3 Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstract. *The target of this research is to know and express the relation between work-family conflict with the work satisfaction for workingwoman with androgyny role of gender in PT. Tiga Putera Abadi Perkasa Purbalingga branch. This Research entangles 74 subjects of workingwoman in PT. Tiga Putera Abadi Perkasa Purbalingga branch owning role of gender androgyny. The data collecting method of this research is statistical method, while data compiles in this research are the work-family conflict scale and work satisfaction scale and also of gender role scale to differentiate the subject. Pursuit to result analyze the data with the technique analyze is the product moment of this research result shows that there is a negative relation which significant between work-family conflict with the work satisfaction seen from value assess the $r_{xy} = -0,621$ by $p < 0,01$. Level of role of work-family conflict to work satisfaction is 38,5%, so that there still 61,5% other variables have influence to work satisfaction of the workingwoman in PT. Tiga Putera Abadi Perkasa Purbalingga branch.*

Keyword: *work-family conflict, work satisfaction, androgyny*

Abstraksi. *Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengungkap hubungan antara work family conflict dengan kepuasan kerja pada karyawan dengan peran jenis kelamin androgini di PT. Tiga Putera Abadi Perkasa cabang Purbalingga. Penelitian ini melibatkan 74 subjek karyawan PT. Tiga Putera Abadi Perkasa cabang Purbalingga yang memiliki peran jenis kelamin androgini. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode statistik dengan alat pengumpul data berupa skala work-family conflict dan skala kepuasan kerja serta skala peran jenis kelamin untuk membedakan subjek. Berdasarkan hasil analisis data dengan teknik analisis product moment maka hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara work family conflict dengan kepuasan kerja yang terlihat dari nilai nilai r_{xy} sebesar $-0,621$ dengan $p < 0,01$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi konflik antara keluarga pekerjaan maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang dipersepsi oleh para karyawan ataupun sebaliknya.*

Kata kunci: *work-family conflict, kepuasan kerja, jenis kelamin androgini*

Seiring dengan waktu, dunia bisnis di era globalisasi, perusahaan harus secara aktif menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada pada karyawatnya. Hal ini dituntut dengan adanya tingkat persaingan dan produktivitas yang tinggi, sehingga tidak dapat disangkal bahwa perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang unggul, trampil, dan memiliki keterlibatan yang tinggi pada pekerjaan, sehingga dapat menampilkan performa yang baik dalam kerja dan dapat mencapai kepuasan kerja.

Seorang karyawati yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada umumnya mempunyai kebutuhan yang besar untuk mengembangkan diri dan senang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Hasilnya mereka jarang datang terlambat dan absen, bersedia bekerja lebih lama dari yang seharusnya, serta berusaha untuk menampilkan kinerja yang terbaik. Di samping itu, pekerja dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga dapat menurunkan *turn-over* (Apperson dkk, 2002).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah faktor sosial, faktor fisik, dan faktor psikologis. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara pekerja ataupun pekerja dengan atasan. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik

di lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, dan kesehatan karyawan. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.

Menurut penelitian Apperson dkk (2002) mayoritas pria dan wanita sekarang ini, mempunyai kedudukan ganda, sebagai orang tua dan juga sebagai karyawan dengan jenis pekerjaan *full-time*. Dikatakan Primastuti (2000), bahwa banyak dari mereka yang memainkan peranan ganda dalam dunia kerja untuk mendapatkan penghasilan ataupun kepuasan.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat terjadi baik pada wanita maupun pria. Penelitian Apperson dkk (2002) menemukan bahwa ada beberapa perbedaan tingkatan *work-family conflict* antara pria dan wanita, bahwa wanita mengalami *work-family conflict* pada tingkat yang lebih tinggi dibanding pria. Hal tersebut dikarenakan wanita memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama mereka dan harus mendapatkan perhatian lebih dibanding pada peranan pekerja mereka.

Seiring dengan perkembangan zaman, wanita dituntut untuk

memberikan sumbangan lebih, tidak hanya terbatas pada pelayanan terhadap suami, perawatan anak, serta menjadi pengurus rumah tangga. Adanya tekanan dari faktor ekonomi serta adanya keinginan psikologis untuk mengembangkan *self identity* telah mendorong wanita untuk bekerja di luar rumah mengembangkan karir serta berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan bermasyarakat (Kusumaning dan Suparmi, 2002).

Pekerjaan bagi seorang wanita dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Dampak positifnya adalah melalui pekerjaannya, wanita bisa membantu suami dalam hal finansial, mencari penghasilan yang layak guna menghidupi diri dan keluarganya, meningkatkan rasa percaya diri dan kesempatan untuk mendapatkan kepuasan hidup (Istiani, 1989). Selain dampak positif tersebut, ada pula dampak negatif yang perlu diperhatikan, di mana tuntutan-tuntutan pekerjaan ini mengakibatkan ibu pulang kerja dalam keadaan lelah, sehingga ia tidak memiliki cukup energi untuk memenuhi semua kebutuhan anggota keluarganya. Selain itu, dengan adanya jumlah jam kerja yang relatif panjang akan menyebabkan ibu tidak selalu ada pada saat dimana ia sangat dibutuhkan oleh anak atau pasangannya.

Salah satu akibat yang harus dihadapi wanita jika dirinya tidak mampu

menyeimbangkan tuntutan atas peran keluarga dan pekerjaan adalah munculnya konflik. Semakin besar waktu, energi, dan komitmen yang dicurahkan pada peran keluarga dan pekerjaan, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya konflik. Konflik pekerjaan dengan keluarga pada wanita berperan ganda terjadi ketika wanita dituntut untuk memenuhi harapan perannya dalam keluarga dan dalam pekerjaan, dimana masing-masing membutuhkan waktu, energi, maupun komitmen dari wanita tersebut (Waspada, 2004). Dalam penelitian ini, konflik antara keluarga dan pekerjaan selanjutnya akan disebut dengan istilah *work-family conflict*.

Robbins (dalam Arifiani, 2003) menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan pekerjaan tersebut menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup pada kondisi kerja yang kurang ideal dan sebagainya.

Locke (As'ad, 1995) berpendapat bahwa kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* antara apa yang telah didapat dengan apa yang sebenarnya diharapkan oleh karyawan itu sendiri. Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari yang diinginkan maka orang

akan menjadi lebih puas meskipun masih ada sedikit *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, makin jauh kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar minimum sehingga menimbulkan *discrepancy* yang negatif, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

As'ad (1987) menyebutkan ada 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor finansial, meliputi gaji, pemberian jasa produk/ jasa, promosi, macam-macam tunjangan, jaminan sosial.
- b. Kondisi lingkungan kerja, meliputi jenis pekerjaan, waktu, keadaan alat perlengkapan (mesin-mesin)
- c. Faktor sosial, meliputi cita-cita (pandangan hidup), minat, kemampuan, sikap, bakat, dan kecakapan.

Gilmer (dalam Isro'iyati, 2004) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang meliputi:

- a. Perusahaan dan manajemen
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- b. Aspek-aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

- c. Komunikasi
Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar ini, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Menurut Kustono (dalam Yulianto, 2002) ada beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu:

- a. *Job content*, yaitu mencakup pentingnya prestasi, tanggung jawab yang diberikan, kemungkinan berkembang dan melalui tugas yang disukai.
- b. *Work content*, yaitu mencakup lingkungan fisik yang ada di tempat kerja dan segala peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Karyawati yang sudah menikah dan mempunyai anak akan dihadapkan pada peran ganda yang harus dijalankan yaitu peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai pekerja. Di dalam memainkan peran gandanya ini wanita

seringkali terlihat kurang mampu untuk mengatur waktu dan kegiatannya dengan baik, sehingga hal ini banyak membawa kesulitan bagi wanita yang bersangkutan untuk menyeimbangkan tuntutan antara peran sebagai pekerja dan keluarga. Wanita yang memilih untuk menjalani peran ganda, yakni peran sebagai ibu rumah tangga sekaligus wanita pekerja, tentunya memiliki konsekuensi tersendiri.

Terkadang keadaan tersebut menimbulkan kecemasan bagi wanita yang menjalani peran ganda tersebut. Lingkungan dan juga dirinya sendiri menginginkan dia untuk menjadi ibu sekaligus istri yang baik yang dapat memenuhi semua kebutuhan, termasuk kebutuhan spiritual dan emosional anak. Pada saat yang sama, wanita juga ingin agar pekerjaannya berjalan baik-baik saja. Bila kedua hal tersebut tidak berjalan selaras, maka biasanya timbul kecemasan dan juga stress.

Waspada (2004) menyatakan bahwa saat ini ada sebutan untuk wanita yang mampu menjalani peran ganda ini dengan baik, yaitu sebagai “*super mom*”.

Menurut Pey Orenstein (dalam Waspada, 2004) dalam bukunya “*Flux: Woman of Sex, Work, Kids, Love and Life in a Half Changed World*”, konflik peran tersebut dapat membuat ibu sulit meraih sukses di bidang pekerjaannya, keluarga, dan hubungan interpersonal sekaligus. Bila tidak ingin seperti ini

disarankan sebaiknya wanita tersebut tidak berprinsip sebagai wanita super yang sanggup melakukan semuanya sendiri.

Pernyataan-pernyataan di atas tidak lepas dari apa yang dinamakan peran jenis kelamin, dimana Rothausen (2001) mengartikan peran jenis kelamin adalah merupakan serangkaian atribut kepribadian yang meliputi sikap dan pola perilaku yang berkaitan dengan karakteristik sebagai feminin, maskulin, atau androgini, sejalan dengan harapan dan norma-norma yang berlaku pada masyarakat, dimana karakteristik orang yang sangat maskulin adalah orang yang menganggap dirinya memiliki ciri-ciri, minat, kegemaran, dan ketrampilan bermasyarakat yang secara khusus dikaitkan dengan sifat kejantanan. Sedangkan orang yang sangat feminin adalah orang yang menganggap dirinya memiliki ciri-ciri, minat, kegemaran, dan ketrampilan bermasyarakat yang berkaitan dengan sifat kewanitaan, dan orang dengan peran jenis androgini merupakan orang yang bergerak di luar peran gender tradisional. Individu yang androgini adalah yang memiliki integrasi secara aspek maskulin dan feminin dalam gaya hidup mereka.

Orang yang berperan jenis kelamin androgini berperilaku sangat luwes dan fleksibel, selalu siap untuk memperlihatkan kehangatan, mengasuh,

asertif, dan bebas. Seorang androginus memandang bahwa dirinya mengkombinasikan ciri-ciri maskulin dan feminin yang kuat.

Menurut Tanajaya (1995) peranan kaum wanita pada umumnya masih dilihat memiliki dua fungsi, yaitu, wanita sebagai warga negara dalam hubungannya dengan hak-hak dalam bidang sipil dan politik, termasuk perlakuan terhadap wanita dalam partisipasi tenaga kerja, yang disebut fungsi ekstern; dan wanita sebagai ibu dalam keluarga dan istri dalam hubungan rumah tangga, yang disebut fungsi intern.

Kedua fungsi tersebut ternyata secara tidak langsung juga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut, faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan; faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya; faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan,

pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

Work-family conflict dapat menyebabkan rendahnya kualitas hubungan suami istri, munculnya masalah dalam hubungan antara ibu dan anak, serta timbulnya gangguan tingkah laku pada anak. Selain itu *work-family conflict* juga dapat menjadi pemicu timbulnya sikap yang negatif terhadap organisasi. Pada saat karyawan mengalami *work-family conflict* maka ia akan berusaha mengubah situasi yang dihadapinya atau secara fisik akan meninggalkan pekerjaan, misalkan saja tidak masuk kerja, datang terlambat atau keluar dari pekerjaan. Pekerjaan dirasakan sebagai kondisi yang penuh tekanan (*stressfull*) dimana kondisi ini yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan dalam pekerjaan. Sehingga tingkat *work-family conflict* juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya (Hammer dan Thompson, 2003).

Dalam hal ini *work-family conflict* merupakan salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini terjadi karena karyawan yang mengalami konflik antara keluarga dengan pekerjaannya yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Karena karyawan dituntut bagaimana menyikapi *work-family conflict* dengan pekerjaannya supaya

dapat merasa puas dengan pekerjaannya yang diemban tanpa meninggalkan pekerjaannya sebagai karyawati.

Dari landasan teori di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: “Ada hubungan negatif antara kepuasan kerja karyawan dengan *work-family conflict* pada karyawati dengan peran jenis kelamin androgini.”

METODE PENELITIAN

Subjek Penelitian. Penelitian ini mengambil subjek sejumlah 74 karyawati PT. Tiga Putera Abadi Perkasa cabang Purbalingga yang memiliki peran jenis kelamin androgini. Jumlah subjek tersebut didapatkan setelah peneliti menyebar skala peran jenis kelamin kepada karyawati PT. Tiga Putera Abadi Perkasa cabang Purbalingga yang memiliki ciri-ciri: (1) mempunyai anak yang tinggal serumah bersamanya, (2) bekerja sebagai tenaga purna waktu (*full time*) di PT. Tiga Putera Abadi Perkasa cabang Purbalingga, (3) mempunyai suami yang juga bekerja di luar rumah, dan (4) tidak mempunyai pembantu rumah tangga. Dari 194 karyawati yang memenuhi syarat tersebut kemudian diberikan skala peran jenis kelamin, kemudian dari hasil penyebaran angket didapatkan data sebanyak 74 karyawati memiliki peran

jenis kelamin androgini, 66 orang mempunyai peran jenis kelamin feminim dan 54 orang mempunyai peran jenis kelamin maskulin, sehingga yang menjadi subyek penelitian ini adalah 74 karyawati yang memiliki peran jenis kelamin androgini.

Alat Pengumpul Data. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara penyebaran angket *work-family conflict* dan skala kepuasan kerja, kedua skala tersebut diberikan kepada 74 karyawati PT. Tiga Putera Abadi Perkasa cabang Purbalingga yang berperan jenis kelamin androgini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel *work-family conflict* dengan kepuasan kerja (r_{xy}) sebesar -0,621 dengan $p < 0,01$, hal ini berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja, yang artinya semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah *work-family conflict* maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan rerata empirik *work-family conflict* sebesar 50,08 dan rerata hipotetik sebesar 100 yang berarti subyek

penelitian memiliki *work-family conflict* yang tergolong sangat rendah. Untuk rerata empirik kepuasan kerja sebesar 71,27 dan rerata hipotetik sebesar 87,5 yang berarti subyek penelitian memiliki kepuasan kerja yang tergolong rendah.

Sumbangan efektif *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja sebesar 38,5 % yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,385. Hal ini berarti masih terdapat 61,5 % faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain variabel *work-family conflict*.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja dan masalah-masalah kepegawaian lainnya.

Menurut Pais (2004) kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kehidupan individu yang bersangkutan, sehingga dapat memperbaiki sikap dan perilaku kerja dan pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan cukup penting, karena terbukti manfaatnya baik bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Bagi organisasi penelitian

mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produktifitas dan mengurangi biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya masyarakat tentunya akan menikmati hasil secara maksimal dari organisasi tersebut serta akan naiknya nilai manusia dalam konteks pekerjaan.

Karyawati PT. Tiga Putera Abadi Perkasa cabang Purbalingga mempunyai tingkat *work-family conflict* yang rendah, sehingga antara tugas kantor dan tugas di rumah sebagai ibu rumah tangga dapat berjalan dengan baik, namun demikian tingkat kepuasan kerjanya juga rendah, hal ini terjadi dikarenakan tingkat kepuasan kerja karyawati PT. Tiga Putera Abadi Perkasa cabang Purbalingga ini tidak hanya dipengaruhi oleh *work-family conflict* saja, selain *work-family conflict* tingkat kepuasan kerja subjek bisa dipengaruhi oleh hal-hal seperti sistem penggajian, lingkungan kerja dan atasan.

Herumanto (2004), dalam penelitiannya yang berjudul Studi Tentang Gaya Kepemimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Iklim Organisasi Pada Perusahaan Kontraktor (Studi Kasus: Pada Kontraktor BUMN dan Swasta Di Kodya Semarang dan Yogyakarta) menjelaskan bahwa suatu prosedur kerja yang jelas pada perusahaan kontraktor tingkat pusat dan proyek mempengaruhi

tingkat kinerja perusahaan dan kepuasan kerja maupun komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian ini hanya mengambil subjek karyawati PT. Tiga Putera Abadi Perkasa cabang Purbalingga yang mempunyai peran jenis kelamin androgini, dengan demikian jumlah subjek dalam penelitian ini terbatas, dari 194 karyawati yang memenuhi persyaratan hanya diambil karyawati yang memiliki persamaan peran jenis kelamin terbanyak yaitu sebanyak 74 karyawati yang memiliki peran jenis kelamin androgini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja pada PT. Tiga Putera Abadi Perkasa cabang Purbalingga, dimana *work-family conflict* mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawati PT. Tiga Putera Abadi Perkasa cabang Purbalingga berperan jenis kelamin androgini.
2. Sumbangan efektif yang diberikan variabel *work-family conflict* terhadap variabel kepuasan kerja karyawati PT. Tiga Putera Abadi

Perkasa cabang Purbalingga berperan jenis kelamin androgini sebesar 38,5%.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilaksanakan ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, yaitu:

1. Bagi Pimpinan PT. Tiga Putera Abadi Perkasa cabang Purbalingga.

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai salah satu informasi tentang hubungan *work-family conflict* (konflik antara peran karyawati di dalam pekerjaan dan di dalam rumah tangga) dengan tingkat kepuasan kerja karyawati yang bersangkutan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang penulis berikan adalah agar pimpinan perusahaan memberikan waktu yang seimbang antara kerja dengan keluarga, dengan memberikan cuti hamil dan melahirkan, cuti haid dan cuti tahunan (hari raya), sehingga karyawati mempunyai waktu untuk berkumpul bersama keluarga.

Dengan tidak adanya konflik peran antara pekerjaan dengan keluarga, maka tingkat kepuasan kerja karyawati yang bersangkutan pun akan meningkat, dengan meningkatnya tingkat kepuasan

- kerja maka tingkat produktivitas pun akan turut meningkat.
2. Bagi karyawan PT. Tiga Putera Abadi Perkasa cabang Purbalingga. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan informasi bagi karyawan bahwa *work-family conflict* mempunyai peranan yang penting dalam kepuasan kerja. Saran yang penulis berikan berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan adalah agar karyawan bisa memisahkan antara masalah pekerjaan dengan masalah keluarga dengan tidak membawa permasalahan pekerjaan ke rumah dan sebaliknya tidak membawa permasalahan di rumah ke tempat kerja, dengan demikian tidak akan timbul konflik peran pada karyawan yang bersangkutan, yang pada akhirnya karyawan dapat bekerja dengan tenang dan hidup harmonis bersama keluarga.
 3. Bagi peneliti selanjutnya apabila hendak melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja, hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor lain selain *work-family conflict*, seperti suasana kerja, polusi, standar kerja dan lain-lain karena dalam penelitian ini variabel *work-family conflict* hanya memiliki sumbangan efektif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 38,5%.

DAFTAR RUJUKAN

- Apperson, M., Schimdt, H., Moore, S.,e Grunberg, L. (2002). Women managers and the experience of work-family conflict. *American Journal of Undergraduate Research Vol. 1 No. 3: 9-16.*
- Hammer, L., Ph.D., Thompson, C.,Ph.D. (2003). *Work-Family Role Conflict*. A Sloan Work and Family Encyclopedia Entry.
- Herumanta, B. Studi Tentang Gaya Kepemimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Iklim Organisasi Pada Perusahaan Kontraktor (Studi Kasus: Pada kontraktor BUMN dan Swasta di Kodya Semarang dan Yogyakarta). <http://jhp.sagepub.com/cgi/content/abstract/45/1/41>.
- Istiani, A. (1989). Wanita Karier dan Permasalahannya. *Media Informatika* No. 18 (90).

- Kusumaning, L.W., Suparmi. (2002). Pengambilan Keputusan Istri Bekerja Di Luar Rumah (Studi Kasus Istri Bekerja Di CNI, Semarang). *Seri Kajian Ilmiah Volume 11 No. 3*. Juli-September 2002: 130-138.
- Pais, M. (2004). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Dr. Haulussy Kudamati Ambon. *Jurnal Ekonomi UNMER Volume 8 No. 3*. Oktober 2004: 568-582.
- Primastuti, E. (2000). Peran Ganda Wanita dalam Keluarga. *Seri Kajian Ilmiah Volume 10 No. 1*: 54-63.
- Waspada. (2004). *Serba Waspada-Dunia Wanita: Wanita Berperan Ganda*. Waspada Online.