

ARTIKEL PUBLIKASI
PENELITIAN KAJIAN WANITA



KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN IMPLIKASINYA
PADA KUALITAS KEHIDUPAN KELUARGA
(STUDI KOMPARASI ANTARA PEKERJA WANITA PENUH WAKTU
DAN PEKERJA WANITA PARUH WAKTU DI WILAYAH SURAKARTA)

Oleh:

Andy Dwi Bayu Bawono, SE, M.Si
Eny Kusumawati, SE.Ak

DIBIYAI DIPA NOMOR 0868.0/0.23-04.1/-/2009
DIREKTORAT JENDRAL PENDIDIKAN TINGGI
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
OKTOBER 2009

KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN IMPLIKASINYA PADA
KUALITAS KEHIDUPAN KELUARGA
(STUDI KOMPARASI ANTARA PEKERJA WANITA PENUH WAKTU
DAN PEKERJA WANITA PARUH WAKTU DI WILAYAH SURAKARTA)

Abstract

The purpose of this study are to analyze the difference of work family conflict between the women who works full time and part-time, to analyze the difference of quality family life between the women who works full time and part-time and to analyze the correlation of work family conflict and quality of family life. The subjects of this study divide into four groups based on time works and the degree of education. The sampling method is convenience non random sampling and the sample is collected for 120 respondents. The analyze used multivariate analysis (ANOVA) and correlation pearson. The result of research showed there are significance work family conflict difference between women who works full time and women who works part-time. The result also shows the biggest difference work family conflict happen on groups which have full time works and the low degree with the groups which have part-time works and the high degree. The result also shows the biggest quality of family life happen on groups which have full time works and the low degree with the other groups. The next result shows the positive correlation between work family conflict with quality of family life.

Keywords : *work family conflict, quality of family life, full time and part-time works*

PENDAHULUAN

Sejak dikeluarkannya kebijakan pemerintah pada GBHN 1983 yang mempopulerkan istilah peran ganda wanita, banyak wanita yang memasuki sektor publik. Pada awalnya kehadiran wanita bekerja dianggap sebagai penambah ekonomi rumah tangga dan bekerja membantu suami sehingga tanggungjawab utama wanita tetap pada sektor domestik. Kebijakan pemerintah ini membawa implikasi kepada keterlibatan wanita di sektor publik. Dari data ILO tahun 2005 dinyatakan bahwa hampir 60 persen penduduk adalah pekerja wanita sehingga

wanita mulai memasuki kawasan publik yang diasumsikan dikuasai oleh laki-laki. Prosentase pekerja laki-laki menunjukkan jumlah yang tinggi dibandingkan wanita yaitu sekitar 65% : 35%

Di wilayah Jawa Tengah, jumlah pekerja wanita juga menunjukkan jumlah meningkat. Pada tahun 2005 menunjukkan angka 7.897.723 orang dan tahun 2006 sebesar 8.106.447 orang. Secara umum angka partisipasi (*employment rate*) pekerja wanita menunjukkan angka sekitar 40 persen. Hal ini menunjukkan bahwa wanita di wilayah Jawa Tengah juga memasuki sektor publik dan sumbangan pendapatan yang diberikan kepada keluarga cukup besar.

Berdasarkan data dari *Indonesian Human Development Report*, UNDP, tahun 2005 menunjukkan bahwa GEM (*Gender Employment Index*) wilayah Jawa Tengah dibandingkan dengan rata-rata Indonesia lebih tinggi yaitu 51.2 berbanding 49.5 dan berada pada rangking 9 dibandingkan dengan wilayah lain di Indonesia. GEM menunjukkan indikator pemberdayaan pekerja wanita di suatu wilayah. Sumbangan pekerja wanita terhadap pendapatan rumah tangga adalah sebesar 69.6 persen. Sumbangan ini cukup tinggi mengingat paradigma wanita hanya sebagai pembantu pencari nafkah. Informasi ini menunjukkan bahwa wanita bekerja sangat berperan dalam menyumbang ekonomi keluarga.

Dari 40 persen tenaga kerja wanita tersebut, wanita bekerja yang berumur 30 tahun keatas sebesar 6.214.961 orang atau 70 persen dari seluruh pekerja wanita di Jawa Tengah (Susenas, 2006). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja wanita adalah wanita berkeluarga. Hal tersebut memunculkan pertanyaan mengenai konsekuensi yang harus ditanggung oleh wanita bekerja

mengingat perannya sebagai istri, ibu dan pekerja. Konflik yang muncul sebagai suatu akibat seseorang terlibat atau berkecimpung dalam multi peran atau dimana peran tersebut tidak *incompatible* dan terjadi secara bersamaan. Dengan demikian ketika seorang wanita harus melakukan multi peran dalam hidupnya konsekuensi yang harus ditanggung adalah terjadinya konflik yang disebut sebagai konflik antara peran atau *interrole conflict* (Kopelmann, 1983) atau istilah lainnya adalah konflik pekerjaan-keluarga atau *work family conflict* (Higgins, 1992).

Konflik pekerjaan-keluarga dapat terjadi karena tiga penyebab yaitu waktu (*time-based*), beban (*strain-based*) atau perilaku (*behaviour-based*) (Greenhauss, 1995). Konflik yang terjadi atas dasar waktu terjadi ketika tekanan-tekanan peran timbul dari dua area aktifitas yang berbeda dan saling berebut untuk mendapatkan waktu seseorang. Sebagai contoh seorang ibu yang harus lembur sampai malam hari tidak dapat melakukan kewajiban rumah tangga yang biasanya dilakukan misal memandikan dan menyuapi anaknya di waktu sore. Konflik yang terjadi karena perilaku dijelaskan sebagai suatu konflik yang muncul dari perilaku yang saling tidak mendukung akibat wanita bekerja melaksanakan peran ganda. Misalnya wanita sebagai seorang manajer keuangan pada suatu perusahaan dituntut untuk bersikap tegas, agresif, tidak emosional dan cepat bereaksi pada keadaan sekitar. Perilaku tersebut berdampak pada penerapan perilaku yang sama pada keluarga padahal kondisi keluarga berbeda dengan kondisi perusahaan (tempat bekerja) akibatnya muncul konflik dalam keluarga tersebut.

Kajian ini menarik untuk dilakukan karena angka perceraian di Surakarta cenderung meningkat. Pada tahun 2003 sebanyak 380 kasus, tahun 2005 sebanyak

406 kasus dan tahun 2006 sebanyak 472 kasus (Departemen Agama Kota Surakarta, 2007). Besarnya angka perceraian ini sebagian besar disebabkan oleh terjadinya konflik di dalam keluarga. *Konflik pekerjaan-keluarga* dapat terjadi karena pekerjaan ataupun dalam keluarga dan *konflik pekerjaan-keluarga* ini akan memberikan dampak kepada kualitas kehidupan dalam rumah tangga.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa konflik pekerjaan-keluarga dapat terjadi karena waktu yang terbatas bagi pekerja wanita untuk mengurus keluarga disebabkan mereka harus berbagi dengan waktu untuk bekerja. Keterbatasan waktu ini akan menyebabkan konflik kepentingan antara pekerjaan dan keluarga apalagi jika pekerja wanita tersebut lebih banyak bekerja di luar rumah.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan *konflik pekerjaan-keluarga* wanita yang bekerja penuh waktu dibandingkan dengan wanita yang bekerja paruh waktu
2. Apakah terdapat perbedaan kualitas kehidupan dalam rumah tangga wanita bekerja penuh waktu dibandingkan dengan wanita bekerja paruh waktu ?
3. Bagaimana hubungan antara *konflik pekerjaan-keluarga* dengan kualitas kehidupan dalam rumah tangga ?.

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan pada perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji secara empiris perbedaan konflik pekerjaan-keluarga antara wanita bekerja penuh waktu dengan wanita bekerja paruh waktu.
2. Untuk menguji secara empiris perbedaan kualitas kehidupan dalam rumah tangga antara wanita bekerja penuh waktu dengan wanita bekerja paruh waktu.
3. Untuk menguji secara empiris hubungan antara *konflik pekerjaan-keluarga* dengan kualitas kehidupan dalam rumah tangga.

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan bagi wanita yang bekerja agar tidak terjebak dalam konflik pekerjaan dan konflik keluarga yang berdampak pada kualitas kehidupan berkeluarga.
2. Bagi pihak atasan dapat lebih memperhatikan hak-hak pekerja wanita karena wanita juga memiliki peran lainnya yaitu sebagai ibu dan istri.
3. Menambah khasanah kajian sosial kemasyarakatan mengingat masalah tingginya angka perceraian sebagian besar disebabkan oleh konflik yang terjadi dalam keluarga.

TINJAUAN PUSTAKA

Berbagai penelitian di banyak negara menunjukkan bahwa terjadi kenaikan jumlah wanita bekerja dari tahun ke tahun. Gejala ini tidak hanya pada

negara-negara industri maju namun juga terjadi di negara-negara berkembang. Di Taiwan partisipasi wanita dalam lapangan pekerjaan meningkat dari 38,8% pada tahun 1999 menjadi 45,8% pada tahun 2000 (Hsu dan Liu, 2001). Di Indonesia wanita bekerja menunjukkan jumlah yang cukup besar. Berdasarkan data ILO 2005 bahwa rasio pekerja wanita dengan jumlah penduduk sebesar 47,6%. Dari data ini dapat dilihat bahwa hampir 50 persen penduduk adalah pekerja wanita sehingga wanita mulai memasuki kawasan publik yang diasumsikan dikuasai oleh laki-laki.

Di wilayah Jawa Tengah, partisipasi pekerja wanita juga menunjukkan jumlah meningkat. Secara umum angka partisipasi (*employment rate*) pekerja wanita menunjukkan angka sekitar 40 persen. Hal ini menunjukkan bahwa wanita di wilayah Jawa Tengah juga menceburi sektor publik dan sumbangan pendapatan yang diberikan kepada keluarga cukup besar.

Dari Indonesian *Human Development Report*, BPS, UNDP (2005) menunjukkan bahwa GEM wilayah Jawa Tengah dibandingkan dengan rata-rata Indonesia lebih tinggi yaitu 51.2 berbanding 49.5 dan berada pada rangking 9 dibandingkan dengan wilayah lain di Indonesia. GEM menunjukkan indikator pemberdayaan pekerja wanita di suatu wilayah. Sumbangan pekerja wanita terhadap pendapatan rumah tangga adalah sebesar 69.6 persen Sumbangan ini cukup tinggi mengingat paradigma wanita hanya sebagai pembantu pencari nafkah. Data-data yang ada menunjukkan bahwa wanita bekerja sangat berperanan dalam menyumbang ekonomi keluarga.

Konflik pekerjaan-keluarga telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Higgins dan Duxbury (1992) meneliti mengenai variabel *antecedent* dan konsekuensi dari konflik pekerjaan-keluarga. Subjek yang digunakan adalah pekerja laki-laki yang istrinya juga bekerja (*dual career*) dan pekerja laki-laki yang istrinya sebagai ibu rumah tangga (*traditional career*). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga lebih besar pada *dual career*. Selain itu *quality work life* untuk *dual career* lebih tinggi dibandingkan *traditional career*.

Anderson et al (1994) menemukan keberhasilan karir pekerja disebabkan oleh *family-related work interruptions*. Subyek yang digunakan adalah auditor pemula dan hasilnya menunjukkan bahwa auditor wanita lebih rendah kinerjanya karena keterikatannya dengan keluarga dan berdampak kepada lambatnya karir yang dicapai. Dampak kewajiban terhadap keluarga yang mempengaruhi pekerjaan merupakan sumber bias gender di profesi akuntansi.

Martin, Luis et al (2002) menemukan bahwa ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan *job career satisfaction*. Subjek penelitian adalah 975 manajer. Sedangkan Pilsburry et al. (1999) dengan subjek penelitian auditor menemukan bahwa komitmen wanita bekerja sangat rendah dan akibatnya *turnover* tinggi karena wanita lebih bertanggungjawab terhadap keluarga.

Chaterine W. Patricia (2002) meneliti mengenai konflik antara pekerjaan dan keluarga yang menyebabkan pekerja wanita meninggalkan karirnya. Hal ini disebabkan karena pekerja wanita lebih memiliki rasa tanggungjawab kepada keluarga. Subjek penelitian adalah pramugari pada *East Asian Airlines* dan hasil

penelitiannya menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berdampak pada *career outcome* dan akibatnya meninggalkan pekerjaan.

Karen M. Collins (1992) meneliti penyebab stress pada profesi akuntan. Sebagai variabel *antecedent* adalah *organizational stressor* dan konflik pekerjaan-keluarga. Sedangkan konsekuensi dari stress adalah ketegangan pekerjaan, ketidakpuasan pekerjaan dan keinginan untuk keluar pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga menyebabkan ketegangan pekerjaan, ketidakpuasan dalam bekerja dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Nick Forster (2001) meneliti persamaan kesempatan, prospek karir dan konflik pekerjaan-keluarga pada UK *university*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa iklim akademik universitas memberikan kesempatan yang sama bagi akademisi laki-laki dan wanita, tetapi akademisi wanita tidak memperoleh karir yang tinggi karena tanggungjawab terhadap keluarga dan anak-anak. Konflik pekerjaan-keluarga berdampak pada prospek karir akademisi wanita.

Teori yang digunakan untuk menjelaskan kondisi wanita bekerja adalah ***feminist theory* atau *teori gender***. Premis dasar dari teori ini bahwa posisi wanita tidak menguntungkan di pasar tenaga kerja karena norma patriarkhi dan posisi yang *subordinate* dalam masyarakat dan keluarga. Masyarakat menganggap bahwa rumah dan anak-anak adalah tanggungjawab wanita. Kondisi ini juga dipicu oleh norma keluarga yang menjadikan laki-laki sebagai pemimpin dan anak-anak yang cenderung lebih dekat dengan ibu. Akibatnya pada saat memasuki

pasar tenaga kerja, wanita *less human capital* sehingga menerima upah dan karir yang lebih rendah. Teori ini juga menjelaskan karakteristik pekerjaan mengikut jenis kelamin (*stereotype-occupational job*). Wanita dilabelkan kurang dapat memimpin, kemampuan logika dan matematika yang rendah, kekuatan fisik kurang, kurang berani mengambil keputusan, tidak egois dan sebagainya. *Stereotype* ini berdampak kepada upah yang rendah, wewenang yang lebih rendah, status yang lebih rendah dan bahkan diskualifikasi wanita untuk pekerjaan tertentu.

Secara terminologi, gender digunakan untuk menandai perbedaan segala sesuatu yang terdapat dalam masyarakat dengan perbedaan seksual. Perbedaan yang dimaksud termasuk di dalamnya adalah bahasa, tingkah laku, pikiran, makanan, ruang, waktu, harta milik, tabu, teknologi, media massa, mode, pendidikan, profesi, alat produksi dan alat rumah tangga (Fakih, 1997).

Beberapa teori dasar yang membenarkan perbedaan sifat, posisi dan peran antara laki-laki dan wanita adalah : (1) Teori *nature* atau kodrat alam. Teori ini mengatakan bahwa secara biologis antara laki-laki dan wanita memiliki perbedaan. Perbedaan ini mengacu pada bentuk fisik dan jenis kelamin, (2) Teori *nurture* atau kebudayaan. Teori ini tidak setuju bahwa pemilahan posisi dan peran laki-laki dan wanita merupakan kodrat alam namun pemilahan dan juga keunggulan laki-laki disebabkan karena elaborasi kebudayaan terhadap biologis masing-masing. (3) Teori fungsionalisme struktural. Menurut teori ini, penyimpangan yang melanggar norma akan menghasilkan gejolak maka diperlukan harmoni dan integrasi yang fungsional dapat ditegakkan dimasyarakat.

Berdasarkan berbagai kajian yang dijelaskan sebelumnya maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H1: Terdapat perbedaan konflik pekerjaan-keluarga wanita bekerja penuh waktu dibandingkan wanita bekerja paruh waktu

H2: Terdapat perbedaan kualitas kehidupan keluarga wanita bekerja penuh waktu lebih rendah dibandingkan wanita bekerja paruh waktu.

H3: Terdapat hubungan positif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kualitas kehidupan keluarga

METODE PENELITIAN

Sampel dan Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, subjek penelitian (responden) dibedakan menjadi kelompok wanita bekerja penuh waktu dan wanita bekerja paruh waktu dan didasarkan kepada tingkat pendidikan yang dicapai. Berdasarkan batasan subjek penelitian, maka responden penelitian ini dibedakan menjadi 4 kelompok yaitu:

1. Wanita bekerja penuh waktu, berpendidikan diploma atau sarjana berkeluarga dan mempunyai anak dalam tanggungan (usia balita sampai dengan 18 tahun), bekerja diluar rumah secara penuh waktu atau 40 jam per minggu atau lebih. Yang termasuk dalam kelompok ini adalah pegawai departemen dan pegawai bank yang bekerja dimulai jam 08.00 sampai dengan jam 16.00
2. Wanita bekerja penuh waktu, berpendidikan SMP atau SMU berkeluarga dan mempunyai anak dalam tanggungan (usia balita sampai dengan 18

tahun), bekerja diluar rumah secara penuh waktu atau 40 jam per minggu atau lebih. Yang termasuk dalam kelompok ini adalah buruh pabrik mengingat jam kerja dilakukan per shift dimana setiap shift rata-rata bekerja selama 8 jam

3. Wanita bekerja paruh waktu, berpendidikan diploma atau sarjana berkeluarga dan mempunyai anak dalam tanggungan (usia balita sampai dengan 18 tahun), bekerja diluar rumah secara paruh waktu atau kurang dari 40 jam per minggu. Yang termasuk dalam kelompok ini adalah dosen mengingat jam kerja yang fleksibel.
4. Wanita bekerja paruh waktu, berpendidikan SMP atau SMU berkeluarga dan mempunyai anak dalam tanggungan (usia balita sampai dengan 18 tahun), bekerja di luar rumah atau di rumah secara paruh waktu atau kurang dari 40 jam per minggu. Yang termasuk dalam kelompok ini adalah pengrajin atau *home industry* dan bakul (penjual) di pasar.

Populasi penelitian ini tidak terukur disebabkan tidak adanya data yang menunjukkan banyaknya wanita bekerja baik penuh waktu maupun paruh waktu di kota Surakarta. Untuk itu pengambilan sampel menggunakan asumsi *central limit theorem* yaitu menyebarkan questioner sebanyak 50 questioner pada masing-masing subyek penelitian (Gujarati 2003). Sehingga jumlah questioner yang disebar sebanyak 200 buah. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *convenience non random sampling* artinya *questioner* yang digunakan sebagai alat analisis adalah berdasarkan hasil jawaban responden secara lengkap dari questioner yang terkumpul.

Variabel dan pengukurannya

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel konflik pekerjaan-keluarga sebagai variabel independen dan kualitas kehidupan dalam keluarga sebagai variabel dependen. Adapun pengukuran dari masing-masing variabel tersebut adalah:

1. Konflik pekerjaan-keluarga. Pada penelitian ini konflik pekerjaan keluarga disebut sebagai *job family-role strain*, ketegangan pekerjaan-keluarga, ketidaksesuaian peran antara keluarga dan pekerjaan dan konflik antar peran (Higgins 1992). Definisi dari konflik pekerjaan-keluarga adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan yang terjadi dari pekerjaan dan keluarga yang tidak harmonis (*incompatible*). Variabel ini diukur dengan instrumen penelitian *job related tension index* (Kahn, 1964) dan *quality of instrument survey* (Quinn and Stainess, 1979). Instrumen penelitian terdiri dari 19 item pertanyaan dengan menggunakan 5 point skala *lickert*.
2. Kualitas kehidupan dalam keluarga adalah kepuasan dalam rumah tangga yang diartikan sebagai suatu bentuk kebahagiaan yang diperoleh seseorang di dalam keluarga ketika seseorang melakukan peran dengan baik atau sesuai ketika berperan sebagai orang tua dan pasangan yang saling menghargai dan terhindar dari stress ataupun konsekwensi negatif lainnya (Shamir dan Solomon, 1985). Variabel ini diukur dengan 9 item questioner dengan menggunakan 5 point skala *lickert*.

Analisis data

Untuk menganalisis hipotesis pada kajian ini maka dilakukan tahap-tahap analisis sebagai berikut :

1. Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian menggunakan uji korelasi *product moment* dan uji reliabilitas *cronbach alpha*
2. Pengujian terhadap homogenitas sampel menggunakan lavene test dari setiap kelompok sampel.
3. Menguji normalitas data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test*.
4. Menguji perbedaan konflik pekerjaan-keluarga dan kualitas kehidupan keluarga masing-masing kelompok sampel menggunakan Analisis multivariate (ANOVA).
5. Menguji hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga menggunakan *correlation pearson*. Dari masing-masing subjek penelitian, diuji masing-masing dan dibandingkan besarnya korelasi dari masing-masing subjek penelitian, sehingga akan memberikan gambaran kelompok mana yang yang paling erat hubungannya antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kualitas keluarga

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan penelitian

Dalam penelitian ini, subjek penelitian (responden) dibedakan menjadi kelompok wanita bekerja penuh waktu dan wanita bekerja paruh waktu dan

didasarkan kepada tingkat pendidikan yang dicapai. *Questioner* disebarakan ke 120 responden dengan dikelompokkan dalam tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Distribusi Questioner

Kel	Variabel	Lokasi	Jumlah Responden
1	PWPT (Wanita bekerja paruh waktu berpendidikan tinggi)	Dosen di UMS, UNS dan STAIN	40
2	PNWPT (Wanita bekerja penuh waktu berpendidikan tinggi)	Wartawan, pegawai bank, dan depkeu-pajak	40
3	PWPR (Wanita bekerja paruh waktu berpendidikan rendah)	Pengrajin mlinjo, penjahit dan pemilik warung	40
4	PNWPR (Wanita bekerja penuh waktu berpendidikan rendah)	Pekerja pabrik tyfountex, air mancur)	40

Pengumpulan data dilaksanakan selama bulan Agustus dan *survey* dilakukan secara langsung mengingat banyak responden yang berpendidikan rendah dan perlu penjelasan mengenai daftar pertanyaan yang dimaksud.

HASIL ANALISIS

Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan analisis sesuai dengan tahapan analisis yaitu :

1. Uji Instrumen Penelitian.

Uji ini dilakukan untuk meyakinkan bahwa *questioner* yang digunakan dalam penelitian ini valid dan handal untuk mengukur variabel penelitian. Hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan bahwa *questioner* yang digunakan valid dan reliabel.

2. Uji Homogenitas Sampel

Alat uji ini dilakukan karena responden penelitian terdiri dari berbagai kelompok sampel yaitu dari kelompok pekerja wanita yang berpendidikan tinggi dan kelompok pekerja wanita yang berpendidikan rendah dan kelompok wanita bekerja penuh waktu dan kelompok wanita bekerja paruh waktu. Agar hasil analisis uji beda (ANOVA) diantara kelompok sampel dapat akurat maka kelompok sampel yang akan diuji harus bersifat homogen. Pengujian homogenitas sampel menggunakan *lavene test* dari setiap kelompok sample menunjukkan bahwa sample yang diambil homogen (nilai signifikansi 0.216 dan 0.327)

3. Uji Normalitas Data

Salah satu asumsi ANOVA adalah data yang digunakan dalam penelitian ini harus berdistribusi normal. Uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test*. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebaran data yang akan dianalisis berdistribusi normal (nilai signifikansi 0.793 dan 0.826)

4. Uji Hipotesis

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara empiris perbedaan konflik pekerjaan-keluarga antara wanita bekerja penuh waktu dengan wanita bekerja paruh waktu dan menguji secara empiris perbedaan kualitas kehidupan dalam rumah tangga antara wanita bekerja penuh waktu dengan wanita bekerja paruh waktu serta untuk menguji hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga

dengan kualitas keluarga. Analisis yang digunakan untuk menguji perbedaan konflik pekerjaan-keluarga dan perbedaan kualitas kehidupan dalam rumah tangga antara wanita bekerja penuh waktu dengan wanita bekerja paruh waktu adalah ANOVA. Sedangkan untuk menguji hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kualitas keluarga menggunakan *correlation pearson*.

Hasil analisis selengkapnya untuk menganalisis perbedaan konflik pekerjaan-keluarga dan perbedaan kualitas kehidupan dalam rumah tangga antara wanita bekerja penuh waktu dengan wanita bekerja paruh waktu dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Hasil Analisis Anova

Variabel	Nilai F Hitung	Sig	Keterangan
Konflik pekerjaan-keluarga	23.084	0.000	Signifikan
Kualitas keluarga	18.159	0.000	Signifikan

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat dijelaskan bahwa hipotesis yang diuji (H1) terbukti kebenarannya yaitu terdapat perbedaan yang signifikan konflik antara pekerjaan dan keluarga diantara wanita bekerja penuh waktu dengan wanita bekerja paruh waktu (nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari alpha 0.005). Hasil analisis juga menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) juga terbukti kebenarannya yaitu terdapat perbedaan kualitas keluarga yang signifikan antara wanita bekerja penuh waktu dengan wanita bekerja paruh waktu (nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari alpha 0.005).

Selanjutnya untuk menganalisis secara lebih terperinci, pada kelompok responden mana yang menunjukkan terjadinya perbedaan konflik pekerjaan-keluarga dan kualitas kehidupan keluarga, maka dapat dilakukan analisis dengan uji *Scheffe*. Hasil analisis menunjukkan bahwa perbedaan konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi pada kelompok responden penuh waktu dan kelompok wanita paruh waktu pendidikan rendah yaitu para pekerja buruh pabrik yang bekerja secara shift (nilai *mean* sebesar 16,60000), dibandingkan dengan kelompok pekerja lainnya, yaitu kelompok responden paruh waktu pendidikan tinggi dan penuh waktu pendidikan rendah (nilai *mean* sebesar 13,63333) serta kelompok responden penuh waktu pendidikan tinggi dan penuh waktu pendidikan rendah (nilai *mean* sebesar 14,93333). Dari hasil analisis diatas maka dapat dijelaskan bahwa hipotesis yang diuji (H1) terbukti kebenarannya yaitu terdapat perbedaan yang signifikan konflik antara pekerjaan dan keluarga diantara wanita bekerja penuh waktu dengan wanita bekerja paruh waktu (nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari alpha 0.005).

Hasil analisis untuk perbedaan kualitas keluarga menunjukkan bahwa perbedaan kualitas keluarga terbesar terjadi pada kelompok responden penuh waktu dan paruh waktu pendidikan rendah (nilai *mean* sebesar 7,56667) bila dibandingkan dengan kelompok yang lain, yaitu kelompok responden penuh waktu pendidikan rendah dengan paruh waktu pendidikan tinggi (nilai *mean* sebesar 7,16667) serta kelompok responden penuh waktu pendidikan tinggi dengan penuh waktu pendidikan rendah (nilai *mean* sebesar 7,00000). Hal ini berarti hipotesis kedua (H2) juga terbukti kebenarannya yaitu terdapat perbedaan

kualitas keluarga yang signifikan antara wanita bekerja penuh waktu dengan wanita bekerja paruh waktu (nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari alpha 0.005).

Untuk menguji secara empiris hubungan antara *konflik pekerjaan-keluarga* dengan kualitas kehidupan dalam rumah tangga digunakan *correlation pearson*. Nilai koefisien korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan (keamatan) hubungan antara *konflik pekerjaan-keluarga* dengan kualitas kehidupan dalam rumah tangga. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien korelasi *konflik pekerjaan-keluarga* dengan kualitas kehidupan dalam rumah tangga positif 0,709 berarti keamatan korelasi *konflik pekerjaan-keluarga* dengan kualitas kehidupan dalam rumah tangga sangat kuat. Secara spesifik, jika *konflik pekerjaan-keluarga* tinggi maka kualitas kehidupan dalam rumah tangga juga tinggi. Nilai *p-value* pada kolom *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 (lebih kecil dari *level of significant*). Hal ini dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yaitu terdapat hubungan positif antara *konflik pekerjaan-keluarga* dengan kualitas kehidupan dalam rumah tangga. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Higgins dan Duxbury (1992). Hasil penelitian Higgins dan Duxbury (1992) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga lebih besar pada *dual career*. Selain itu *quality work life* untuk *dual career* lebih tinggi dibandingkan *traditional career*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan konflik antara pekerjaan dan keluarga diantara wanita bekerja penuh waktu dengan wanita bekerja paruh waktu.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kualitas keluarga yang signifikan antara wanita bekerja penuh waktu dengan wanita bekerja paruh waktu. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa perbedaan kualitas keluarga terbesar terjadi pada kelompok responden penuh waktu dan paruh waktu pendidikan rendah bila dibandingkan dengan kelompok yang lain

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa koefisien korelasi *konflik pekerjaan-keluarga* dengan kualitas kehidupan dalam rumah tangga memiliki hubungan positif dan sangat kuat. Secara spesifik, jika *konflik pekerjaan-keluarga* tinggi maka kualitas kehidupan dalam rumah tangga juga tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Higgins dan Duxbury (1992).

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang terbatas untuk setiap kelompoknya. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah jumlah sampel, tidak hanya menggunakan sampel wanita di wilayah Surakarta saja, sebaiknya memperluas sampel sehingga bisa diperoleh sampel yang besar. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner. Penelitian selanjutnya sebaiknya perlu mengkaji ulang daftar item pertanyaan yang menjadi proksi bagi variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan responden wanita yang terbagi menjadi empat kelompok, dimana tidak dibedakan kelompok wanita berdasarkan profesinya. Penelitian selanjutnya sebaiknya juga membedakan profesi dari responden yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, Eric J Johnson and Philip J. Reckers, 1994, **Perceived effects of gender, Family structure and Physical appearance on career progression in public accounting**, Accounting, Organizations and Society Vol 19
- Chaterine, W Patricia, 2002, **Work family conflict for employees in East Asean airlines : Impact on career**, Economic and Industrial Democracy Journal.
- Christopher A. Higgins and Linda E. Duxbury, 1992, **Work-Family Conflict : A Comparison of Dual career and Traditional career men**, Journal of Organizational Behaviour, Vol 13.
- Fakih Mansur, 1996, **Menggeser Konsepsi Gender dan Transformasi Sosial**, Yogyakarta
- Greenhauss,J.H and Beautell , 1985, **Source of conflict between work and family roles**, Academy of management Review, Vol 10
- Pillsbury,Liza Capozzoli and Amy Clampa, 1999, **A Syntesis of research study regarding the upward mobility of women in public accountant**, Accounting, Organizations and Society, Vol 12
- Bi Fen Hsu and Nien Chi Liu, 2001, **Gender, gender-role Attitudes, and Work-Family Conflict : Moderating Effect of Supervisory Support**,
- Kopelmann, R.E, 1983, **A model of Work, Family and Interrole Conflict Performance**, Organizational Behaviour and Human Performance, Vol 32
- Karen M Collins, 1992, **An Empirical Examination of Stress in Public Accounting**, Accounting, Organizations and Society, Vol 17
- Nick Forster, 2001, **A Case Study of Women Academics on Equal Opportunities, Career Prospects and Work-Family Conflicts in UK University**, Career Development International, Vol 6/I