



IJIP 6 (2) (2014)

## INTUISI JURNAL ILMIAH PSIKOLOGI

<http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>



### HUBUNGAN ANTARA OTONOMI KERJA, ORIENTASI PERAN GENDER KELUARGA, KESEIMBANGAN KERJA-KELUARGA DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KEPUASAN KELUARGA PADA PEREMPUAN YANG BERPERAN GANDA

Hilwa Anwar<sup>1</sup> ✉

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar, Indonesia

#### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*  
Diterima Mei 2014  
Disetujui Juni 2014  
Dipublikasikan Juli 2014

*Keywords:*  
Kepuasan Keluarga,  
Kepuasan Kerja, Orientasi  
Peran Gender Keluarga,  
Otonomi Kerja, Egalitarian,  
Perempuan yang Berperan  
Ganda

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara otonomi kerja, pola gender dalam keluarga dan keseimbangan kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja dan kepuasan keluarga pada perempuan yang berperan ganda. Subjek penelitian ini berjumlah 108 perempuan yang sudah berkeluarga dan bekerja di sektor formal. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala dan diolah dengan menggunakan analisis jalur. Berdasarkan analisis diperoleh hasil bahwa otonomi kerja dan orientasi peran gender keluarga yang egalitarian secara bersama-sama memiliki hubungan positif dengan keseimbangan kerja-keluarga. Besar sumbangan efektif otonomi kerja dan orientasi peran gender egalitarian adalah sebesar 8,9%. Dari hasil analisis jalur diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara orientasi peran gender keluarga yang egalitarian dengan kepuasan keluarga melalui keseimbangan kerja-keluarga, dengan sumbangan efektif sebesar 18,9%. Sementara hubungan antara otonomi kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan korelasi yang tidak signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung atau melalui variabel keseimbangan kerja-keluarga.

#### Abstract

© 2014 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:  
Fakultas Psikologi Universitas Negeri  
Makassar, Indonesia

p-ISSN 2086-0803  
e-ISSN 2541-2965

## PENDAHULUAN

Seiring peningkatan jumlah perempuan yang berperan ganda, interaksi antara pekerjaan dan keluarga, termasuk kualitas hidup dan kerja perempuan, menjadi isu yang penting untuk dikaji (Aarde & Mostert, 2005). Hal ini dikarenakan, tantangan dan hambatan yang dihadapi perempuan dalam usahanya untuk bekerja dan mencapai karir di luar rumah cenderung lebih kompleks dibandingkan laki-laki (Putri & Himam, 2005). Mereka dihadapkan pada tingginya tekanan baik dari domain kerja maupun dari domain keluarga.

Barrette (2006) menemukan bahwa permasalahan yang timbul akibat kesulitan mengatur peran pekerjaan dan keluarga mengalami peningkatan dalam 10 tahun terakhir. Jumlah ini selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya dan sebagian besar dialami oleh perempuan yang berperan ganda (Byron, 2005; Barrette, 2006). Kondisi yang dilematis antara pekerjaan dan keluarga seringkali memosisikan perempuan untuk memilih salah satu peran dan mengabaikan peran yang lainnya.

Kombinasi peran dalam pekerjaan dan keluarga pada dasarnya merupakan kombinasi yang kondusif bagi kesehatan dan *well-being* perempuan (Barrette, 2006). Hal ini, menurut Kousha & Mohseny (1997), menunjukkan bahwa kepuasan hidup pada perempuan yang berperan ganda berhubungan secara langsung dengan kepuasan keluarga dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja maupun kepuasan keluarga merupakan sikap seseorang terhadap faktor-faktor yang ada dalam kerja maupun keluarga sebagai hasil dari interaksinya dengan masing-masing domain tersebut (Yasin, 1999). Menurut Kousha & Mohseny (1997), pencapaian kepuasan kerja dan keluarga harus selaras. Ketimpangan pada salah satu domain akan mempengaruhi penurunan kepuasan pada domain tersebut dan kepuasan hidup perempuan secara umum. Sementara Frone, Russel & Cooper (1992) mengindikasikan bahwa dominasi peran pada salah satu domain akan menimbulkan konflik dan mempengaruhi kepuasan pada individu.

Berdasarkan hal tersebut, keseimbangan dalam menjalankan peran kerja dan peran keluarga menjadi kunci penting untuk memperoleh kepuasan kerja dan keluarga pada perempuan yang berperan ganda. Oleh karena itu potensi dari masing-masing domain, baik pekerjaan maupun keluarga, perlu dipahami lebih lanjut. Dalam domain keluarga, kecenderungan keluarga dengan *dual-earner couple* pada saat ini

membuat kepuasan keluarga pada perempuan berperan ganda seringkali dihubungkan dengan peran tradisional sebagai ibu dan isteri, yang bertanggung jawab terhadap wilayah domestik rumah tangga (Scanzoni & Scanzoni, 1981).

Pembagian peran dalam pola tradisional cenderung bersifat dikotomi dengan menempatkan laki-laki sebagai pencari nafkah dan perempuan bertanggung jawab terhadap urusan domestik rumah tangga (Supriyantini, 2002). Peningkatan tanggung jawab dalam domain pekerjaan tanpa diikuti penurunan tanggung jawab dalam domain keluarga membuat perempuan mengalami beban yang berlebih dan sulit menyeimbangkan perannya pada kedua domain tersebut (Duxbury & Higgins, 1991). Sebaliknya dalam keluarga yang mengembangkan peran gender egaliter, maka peran kerja dan keluarga bukanlah suatu yang bersifat dikotomi. Keluarga yang berpandangan egaliter, cenderung meminimalisasikan pemisahan peran yang berdasarkan gender, sehingga lebih mudah melakukan negosiasi peran dan berbagi tanggung jawab dalam pekerjaan rumah tangga (Judge & Livingston, 2008).

Selain dari domain keluarga, faktor dari domain pekerjaan juga memiliki kontribusi penting dalam menciptakan keseimbangan dan kepuasan kerja pada perempuan yang berperan ganda. Peneliti berasumsi kontribusi positif dari domain pekerjaan akan menjadi semakin penting bila perempuan yang bekerja cenderung mempersepsikan peran gender yang dikembangkan dalam keluarganya kurang mencerminkan pola-pola egalitarian.

Sehubungan dengan kepuasan kerja pada perempuan yang berperan ganda, Bender, Donohue & Heywood (2005) menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja pada perempuan lebih tinggi ditemukan pada karakter pekerjaan yang memberikan fleksibilitas dan otonomi kerja yang tinggi. Menurut O'Laughlin & Bischoff (2005), faktor otonomi kerja ini menjadi penting terutama pada perempuan yang berperan ganda. Hal ini disebabkan mereka memiliki beban kerja tinggi namun relatif tidak mengalami penurunan peran dalam bertanggung jawab terhadap wilayah domestik rumah tangga (O'Laughlin & Bischoff, 2005). Otonomi kerja juga memiliki korelasi positif terhadap keseimbangan kerja-keluarga.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa keluarga dan pekerjaan merupakan dua domain penting yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan perempuan yang berperan ganda. Mereka dihadapkan pada budaya ketimuran Indonesia dengan nilai-nilai patriarki

yang kuat tentang peran tradisional perempuan, sementara lingkungan kerja yang menerapkan keseimbangan pekerjaan-keluarga masih terbatas dan belum menjadi suatu gerakan nasional (Elanda, 2008). Oleh karena itu rumusan masalah yang muncul adalah: apakah ada hubungan antara otonomi kerja, orientasi peran gender keluarga dengan keseimbangan kerja-keluarga, kepuasan kerja dan kepuasan .Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara otonomi kerja, orientasi peran gender keluarga dengan keseimbangan kerja-keluarga, kepuasan kerja dan kepuasan keluarga pada perempuan yang berperan ganda.

Secara umum kepuasan kerja didefinisikan sebagai variabel sikap, yaitu bagaimana seseorang merasakan pekerjaan yang dijalannya, sehingga menimbulkan perasaan suka (puas) dan tidak suka (tidak puas) terhadap pekerjaannya tersebut (Spector, 1997). Locke (Kim, 2005) juga mengemukakan konsep umum mengenai kepuasan kerja, yaitu perasaan senang atau kondisi emosional yang positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya.

Ahli lain mendefinisikan kepuasan kerja sebagai konsep global yang juga perlu dibandingkan dengan berbagai aspek yang ada dalam pekerjaan tersebut. Kreitner & Kinicki (2000) yang memandang kepuasan kerja bukanlah sebagai suatu konsep yang bersifat satu (*unitary concept*). Pengertian ini mengacu bahwa seseorang dapat terpuaskan secara relatif dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak terpuaskan dengan satu atau lebih aspek pekerjaan lainnya, antara lain upah, peluang promosi, supervisor dan teman sekerja. Sementara Hackman & Oldham (1975) mengungkapkan paling sedikit ada lima karakteristik kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu *job security*, upah, hubungan sosial, supervisi dan pengembangan kerja.

Dalam penelitian ini, pengertian kepuasan kerja mengacu pada konsep kepuasan kerja secara umum, yaitu sikap atau keadaan emosi positif individu terhadap pencapaian peran dalam pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Hackman & Oldham (1975), yaitu (1) kebermaknaan kerja, (2) tanggung jawab terhadap pekerjaan dan (3) pengetahuan terhadap hasil aktivitas kerja. Tiga indikator ini dianggap menggambarkan penekanan kepuasan kerja pada perempuan yang lebih mengutamakan faktor intrinsik daripada faktor ekstrinsik.

Kepuasan keluarga merupakan bentuk kepuasan individu yang berkaitan dengan domain dan permasalahan keluarga, antara lain peran

sebagai orangtua, kedekatan dengan keluarga dan permasalahan yang timbul dalam keluarga tidak terlalu menimbulkan tekanan (Duxbury & Higgins, 1991). Secara operasional, menurut Barraca dkk. (2000), kepuasan keluarga dapat didefinisikan sebagai sejumlah perasaan yang memenuhi diri subjek ketika berinteraksi, baik secara verbal maupun fisik, dengan anggota keluarga dalam keluarga.

Sementara menurut Ford, Heinen & Langkamer (2007), konsep yang bersifat general dibutuhkan untuk mengetahui tingkatan kepuasan keluarga yang direfleksikan oleh seseorang. Kepuasan keluarga dapat didefinisikan sebagai kepuasan terhadap kehidupan keluarganya secara global ataupun kepuasan terhadap aspek-aspek dalam kehidupan keluarganya, antara lain seperti kepuasan marital dan kepuasan dalam perawatan anak. Carver & Jones (1992) dan Olson (Barraca dkk, 2000) menggambarkan kepuasan keluarga sebagai dinamisasi yang ada dalam keluarga dan meliputi tiga faktor dasar, yaitu: (1) Kohesivitas, yaitu ikatan emosional yang terbentuk antara anggota keluarga, (2) Adaptabilitas yaitu fleksibilitas dalam aturan, peran dan distribusi kekuasaan yang ada pada satu keluarga dan (3) Komunikasi yang terjalin dalam keluarga.

Berdasarkan sejumlah pengertian di atas, kepuasan keluarga dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai sikap atau keadaan emosi positif individu terhadap kehidupan keluarga dan peran keluarga yang dijalannya. Indikator kepuasan keluarga dalam penelitian ini adalah 1) kohesivitas keluarga, 2) komunikasi yang terjalin dalam keluarga, dan 3) adaptabilitas terhadap peran dalam keluarga, yaitu peran marital dan peran parental.

Keseimbangan kerja-keluarga umumnya didefinisikan sebagai *equilibrium* atau keseimbangan sebagai bentuk harmonisasi dalam kehidupan (Hudson, 2005). Menurut Duxbury & Higgins (1991), keseimbangan kerja-keluarga dalam adalah suatu fenomena perseptual yang ditandai dengan munculnya perasaan telah mencapai resolusi yang memuaskan terhadap berbagai tuntutan peran baik dalam domain keluarga maupun pekerjaan. Sementara menurut Durham (2007) mendefinisikan keseimbangan kerja-keluarga sebagai bentuk harmonisasi dan integrasi yang bersifat holistik antara kerja dan non kerja (rumah).

Sementara pengertian keseimbangan kerja-keluarga menurut Clark (Desrochers & Sargent, 2004) mengacu pada kepuasan dan *good functioning* baik pada domain kerja maupun keluarga dengan konflik peran yang minimal. Friedman & Greenhaus, (2000), mengemukakan bahwa keseimbangan kerja-keluarga tergantung

oleh kemampuan seseorang untuk membagi waktu dan perhatiannya terhadap peran-perannya, baik peran kerja maupun peran keluarga. Karena itu aspek-aspek dalam keseimbangan kerja-keluarga meliputi dua hal. Pertama, waktu dan atensi (energi) terhadap masing-masing peran. Kedua, integrasi tuntutan peran kerja dan keluarga.

Berdasarkan berbagai pemahaman di atas, pengertian keseimbangan kerja-keluarga dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai pemenuhan peran kerja dan peran keluarga secara seimbang yang disesuaikan dengan sumber daya yang dimiliki, sehingga terjalin interaksi yang harmonis antara domain kerja dan domain keluarga. Aspek-aspek yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada (1) Waktu, yaitu pembagian sejumlah waktu untuk peran kerja maupun keluarga., (2) Atensi, yaitu pembagian energi/perhatian dan keterlibatan terhadap peran kerja maupun peran keluarga dan (3) Integrasi peran kerja dan keluarga, yaitu interaksi positif peran kerja terhadap keluarga dan juga sebaliknya peran keluarga terhadap kerja.

Judge & Livingstone (2008) mendefinisikan peran gender sebagai keyakinan seseorang mengenai peran yang sesuai berdasarkan gendernya. Sementara dalam teori peran gender yang dikemukakan oleh Gutek dkk. (1991) dan teori peran sosial (Eagly, dalam King, 2005), keduanya menggambarkan terdapat polarisasi peran berdasarkan gendernya. Menurut Eagly (King, 2005), perempuan dianggap lebih mampu mengembangkan perilaku-perilaku sosial sementara laki-laki dianggap lebih sering mengembangkan perilaku-perilaku yang berorientasi terhadap kerja. Perempuan juga diidentifikasi dengan peran keluarga dan dianggap sesuai untuk memenuhi peran dalam wilayah domestik.

Menurut Larsen & Long (1988), berdasarkan gendernya, orientasi peran perempuan dan laki-laki dibedakan atas dua perspektif, yaitu peran gender tradisional dan egaliter. Orientasi peran yang tradisional cenderung menekankan pemisahan masing-masing peran secara ideal. Dalam peran gender modern (egalitarian), tidak ada lagi pembagian tugas yang berdasarkan jenis kelamin secara kaku, kedua jenis kelamin diperlakukan sejajar atau sederajat. Orientasi peran egaliter cenderung meminimalisasikan pemisahan peran yang berdasarkan gender.

Berdasarkan sejumlah pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa orientasi peran gender keluarga mengacu pada tingkat kesetaraan gender dalam keluarga, yaitu sikap yang menekankan nilai-nilai peran gender egaliter atau kesetaraan peran antara laki-laki dan perempuan

dalam keluarga. Aspek-aspek yang dianggap lebih sesuai dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada tiga peran, peran marital, peran parental dan peran kerja.

Sebagian besar para ahli mendefinisikan otonomi kerja sebagai seberapa besar pekerjaan memberikan kebebasan, independensi dan keleluasaan bagi individu untuk menyelesaikan pekerjaannya (Duxbury & Higgins, 1991). Lebih khusus lagi, Hackman & Oldham (1975) mendefinisikan otonomi kerja dapat sebagai tingkatan pekerjaan yang menyediakan kebebasan, independensi dan keleluasaan bagi karyawan untuk menentukan jadwal kerja, mengambil keputusan dan menentukan metode kerja yang akan digunakan.

Menurut Breugh (Denton & Kleiman, 2001), *self-determination* atau otonomi merupakan kontrol seseorang terhadap dimensi kerja, yaitu metode kerja yang digunakan, penjadwalan aktivitas kerja dan standar yang digunakan untuk menilai performansi kerja. Otonomi juga berhubungan erat dengan keleluasaan dalam pekerjaan. Hal ini menjadi penting, karena semakin tinggi tingkat keleluasaan dalam pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk mengintegrasikan lebih banyak aspek-aspek kerja kedalam peran mereka (Morgeson, Delaney-Klinger & Hemingway, 2005).

Berdasarkan uraian di atas, otonomi kerja dapat dipahami sebagai tingkat keleluasaan, kebebasan dan independensi individu untuk menyelesaikan pekerjaannya, terutama dalam hal menentukan jadwal kerja dan metode yang akan digunakan.

Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: orientasi peran egalitarian dalam keluarga dan otonomi kerja masing-masing merupakan karakteristik keluarga dan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan keluarga dan kerja pada perempuan. Namun demikian, pencapaian kepuasan keluarga dan pekerjaan sangat ditentukan oleh keseimbangan dalam menjalankan peran kerja dan keluarga. Keseimbangan kerja-keluarga merupakan prediktor yang mempengaruhi secara langsung kepuasan kerja dan keluarga pada perempuan yang berperan ganda. Sementara orientasi peran egaliter dan otonomi kerja masing-masing mempengaruhi kepuasan keluarga dan kepuasan kerja dengan dimediasi oleh faktor keseimbangan kerja-keluarga.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat korelasional dan bertujuan untuk menguji hubungan antara sejumlah variabel yaitu otonomi kerja, orientasi

peran gender keluarga, keseimbangan kerja-keluarga dengan kepuasan kerja dan kepuasan keluarga pada perempuan yang berperan ganda.

Penelitian dilakukan di kota Makassar dan melibatkan 108 responden yang telah memenuhi syarat dengan sejumlah kriteria yang ditetapkan, yaitu (1) perempuan yang sudah menikah (berkeluarga) dan bekerja *full-time* di sektor formal, yaitu pegawai negeri, karyawan BUMN dan perusahaan swasta, (2) pendidikan minimal Diploma, (3) memiliki anak minimal satu orang berusia di bawah enam tahun, dan (4) memiliki pasangan/suami yang juga bekerja, serta tinggal serumah dengan suami dan anak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Adapun hasil analisisnya adalah sebagai berikut: Hubungan otonomi kerja dan orientasi peran gender dengan keseimbangan kerja-keluarga menunjukkan nilai  $F$  sebesar 5,133 dengan  $p=0,007$  ( $p<0,01$ ). Dengan demikian hipotesis: "ada hubungan positif antara otonomi kerja, orientasi peran gender keluarga dengan keseimbangan kerja-keluarga", diterima. Koefisien  $R^2$  adalah sebesar 0,089, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat 8,9% besar sumbangan pengaruh otonomi kerja dan orientasi peran gender keluarga secara bersama-sama terhadap keseimbangan kerja-keluarga. Secara parsial, nilai  $p=0,442$  ( $p>0,05$ ) pada otonomi kerja mengindikasikan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara otonomi kerja dengan keseimbangan kerja keluarga. Sementara orientasi peran gender keluarga memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keseimbangan kerja-keluarga, dengan nilai  $p=0,004$  ( $p<0,01$ ).

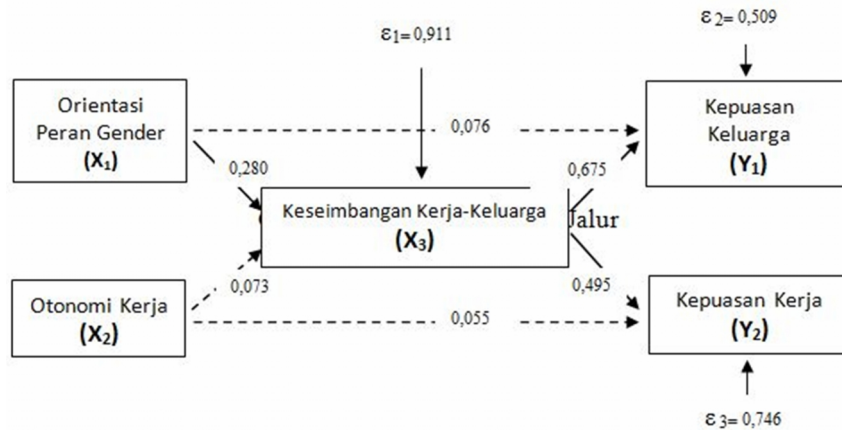
Hubungan orientasi peran gender dengan kepuasan keluarga melalui keseimbangan kerja-keluarga tergambar dari: orientasi peran gender memberikan efek sebesar 28%,  $p=0,004$  ( $p<0,01$ ) terhadap keseimbangan kerja-keluarga. Sementara pengaruh langsung orientasi peran gender terhadap kepuasan keluarga menunjukkan besar sumbangan yang tidak signifikan, yaitu 7,6% dengan  $p=0,296$  ( $p>0,05$ ). Namun pengaruh orientasi peran gender terhadap kepuasan

keluarga, melalui keseimbangan kerja keluarga memberikan efek sebesar 18,9%. Dengan demikian, hipotesis: "ada hubungan positif antara orientasi peran gender keluarga dengan kepuasan keluarga melalui keseimbangan kerja-keluarga", diterima. Hubungan orientasi peran gender dan keseimbangan kerja-keluarga dengan kepuasan keluarga secara parsial, menunjukkan tidak terdapat hubungan langsung yang signifikan antara orientasi peran gender dengan kepuasan keluarga ( $r=0,102$  dengan  $p=0,296$ ,  $p>0,05$ ). Sementara hubungan antara keseimbangan kerja-keluarga dengan kepuasan keluarga menunjukkan nilai  $r=0,671$  dengan  $p=0,001$  ( $p<0,01$ ), sehingga terdapat hubungan yang positif yang signifikan. Keseimbangan kerja-keluarga memiliki sumbangan pengaruh sebesar 67,5% terhadap kepuasan keluarga.

Hubungan otonomi kerja dengan kepuasan keluarga melalui keseimbangan kerja nampak dari penurunan efek pada hubungan otonomi kerja dan kepuasan kerja dengan keseimbangan kerja-keluarga sebagai variabel mediasi. Pengaruh langsung otonomi kerja terhadap kepuasan kerja juga menunjukkan besar sumbangan yang tidak signifikan, yaitu 5,5% dengan  $p=0,521$  ( $p>0,05$ ). Sementara nilai pengaruh otonomi kerja terhadap kepuasan kerja melalui keseimbangan kerja-keluarga adalah sebesar 0,036 atau memberikan sumbangan efek sebesar 3,6%. Dengan demikian, hipotesis: "ada hubungan positif antara otonomi kerja dengan kepuasan kerja melalui keseimbangan kerja-keluarga", ditolak.

Hubungan otonomi kerja dan keseimbangan kerja-keluarga dengan kepuasan kerja secara parsial, menunjukkan tidak terdapat hubungan langsung yang signifikan antara otonomi kerja dengan kepuasan kerja ( $r=0,063$  dengan  $p=0,521$ ,  $p>0,05$ ). Sementara hubungan antara keseimbangan kerja-keluarga dengan kepuasan keluarga menunjukkan nilai  $r=0,495$  dengan  $p=0,001$  ( $p<0,01$ ), dengan kata lain terdapat hubungan positif yang signifikan. Keseimbangan kerja-keluarga memiliki sumbangan pengaruh sebesar 49,5% terhadap kepuasan kerja.

Secara keseluruhan nilai-nilai koefisien dari hasil analisis dapat dilihat pada gambar diagram jalur berikut.



Gambar 1 Koefisien Diagram Jalur

Berdasarkan hasil analisis diketahui ada hubungan positif yang sangat signifikan antara otonomi kerja dan orientasi peran gender keluarga secara bersama-sama dengan keseimbangan kerja-keluarga. Otonomi kerja dan orientasi peran gender secara bersama-sama memiliki sumbangan efektif sebesar 8,9% terhadap keseimbangan kerja-keluarga.

Hasil ini memperkuat asumsi sebelumnya bahwa selain faktor sikap dan kepribadian individu, maka karakteristik dari masing-masing domain juga memiliki hubungan yang signifikan dengan keseimbangan kerja-keluarga. Kerja dan keluarga merupakan dua dimensi pembentuk keseimbangan kerja-keluarga. Kontribusi positif dari masing-masing domain tentu saja mempengaruhi individu untuk menjalankan peran kerja dan keluarga. Khusus pada perempuan yang berperan ganda, adanya keterbatasan antara lain dalam hal waktu, energi dan ideologi peran tradisional, menyulitkan mereka untuk menjalankan kedua perannya secara optimal. Oleh karena itu, faktor-faktor dari masing-masing domain, seperti otonomi kerja dan orientasi peran gender keluarga egalitarian, menjadi faktor-faktor yang cukup penting bagi perempuan yang berperan ganda dalam menjalankan peran kerja dan peran keluarga secara seimbang.

Dari uji korelasi parsial, hasil analisis dalam penelitian ini mengindikasikan orientasi peran gender keluarga yang egaliter memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan keseimbangan kerja-keluarga. Besar sumbangan pengaruh orientasi peran gender keluarga terhadap keseimbangan kerja-keluarga adalah sebesar 28%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Hasil ini konsisten dengan kajian yang dilakukan oleh Grzywacs & Carlson (2007) dan Aryee dkk (2005), yang menyimpulkan bahwa pola keluarga yang terbuka, sensitif dan penuh dukungan berkorelasi dengan dimensi keseimbangan kerja-keluarga. Menurut Grzywacs

& Carlson (2007), keseimbangan kerja-keluarga dapat tercipta melalui respon yang ditunjukkan oleh keluarga, terutama pasangan, terhadap peran kerja seseorang. Salah satunya terlihat dari kesediaan dalam berbagi peran dalam keluarga.

Dalam keluarga yang cenderung menerapkan orientasi peran gender egaliter, pembagian peran kerja dan peran keluarga menjadi lebih fleksibel. Anggota keluarga, terutama suami, lebih mampu menyesuaikan diri dengan situasi yang menuntut karakteristik feminin seperti halnya pembagian pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak. Kondisi ini tidak saja mengandung arti beban kerja rumah tangga menjadi lebih ringan, namun juga menunjukkan adanya dukungan keluarga terhadap peran kerja yang dilakukan oleh perempuan, sehingga dapat menjalankan peran kerja dan peran keluarganya secara seimbang.

Pengaruh orientasi peran gender egalitarian dalam keluarga cenderung menjadi lebih penting terhadap keseimbangan kerja-keluarga, apabila lingkup kerja perempuan yang berperan ganda kurang memberikan otonomi kerja yang memadai. Terbukti dalam penelitian ini, responden menunjukkan tingkat keseimbangan kerja-keluarga yang tergolong tinggi, walaupun tingkat otonomi kerja yang dimiliki cenderung rendah.

Sehubungan dengan hubungan antara orientasi peran gender keluarga dengan kepuasan keluarga melalui keseimbangan kerja-keluarga, dari hasil analisis ditemukan ada hubungan antara orientasi peran gender egalitarian dengan kepuasan keluarga melalui keseimbangan kerja-keluarga. Hasil analisis juga menunjukkan orientasi peran gender egalitarian tidak berkorelasi secara langsung dengan kepuasan keluarga, sementara keseimbangan kerja-keluarga menunjukkan korelasi yang signifikan dengan kepuasan keluarga. Besar sumbangan efektif orientasi peran gender egalitarian terhadap kepuasan keluarga dengan melalui keseimbangan

kerja-keluarga adalah 18,9%. Sementara pengaruh keseimbangan kerja-keluarga terhadap kepuasan keluarga memberikan sumbangan efektif sebesar 67,5%.

Hasil ini membuktikan asumsi bahwa pencapaian kepuasan keluarga pada perempuan yang berperan ganda dipengaruhi secara langsung oleh keseimbangan kerja-keluarga. Sementara terciptanya keseimbangan dalam menjalankan peran kerja-keluarga dipengaruhi oleh karakteristik dari masing-masing domain, yaitu otonomi kerja dan orientasi peran gender keluarga yang cenderung egalitarian. Oleh karena itu, hubungan antara orientasi peran gender egaliter dengan kepuasan keluarga merupakan hubungan yang dimediasi oleh faktor keseimbangan kerja-keluarga.

Berbeda halnya dengan orientasi peran gender, dari hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa hubungan antara otonomi kerja dengan kepuasan kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi keseimbangan kerja-keluarga. Walaupun otonomi kerja tidak berkorelasi dengan kepuasan kerja, namun keseimbangan kerja-keluarga menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, serta memiliki sumbangan efektif sebesar 49,5% terhadap munculnya kepuasan kerja pada perempuan yang berperan ganda. Hal ini sejalan dengan sejumlah temuan sebelumnya (Duxbury & Higgins, 1991; Aryee dkk, 2005; Grzywacs & Carlson, 2007).

Dalam beberapa penelitian, tingginya otonomi kerja seringkali dikorelasikan dengan tingkat keseimbangan kerja-keluarga dan kepuasan kerja yang tinggi pula (Bender dkk, 2005; Grzywacs & Carlson, 2007). Namun dalam penelitian ini ditemukan otonomi kerja tidak berkorelasi secara signifikan dengan kepuasan kerja, baik secara langsung maupun melalui faktor keseimbangan kerja-keluarga.

Ada dua penyebab tidak terbuktinya hipotesis terakhir, yaitu pertama, pada umumnya perempuan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi. Hal ini dapat disebabkan kepuasan merupakan hasil dari ekspektasi, dan jika perempuan memiliki ekspektasi yang rendah terhadap keluaran dari domain kerja maka kepuasan kerja pada perempuan lebih mudah terpenuhi (Bender dkk., 2005). Sementara karakteristik perempuan pekerja di Indonesia menunjukkan ada dua hal utama alasan perempuan memilih untuk (tetap) bekerja setelah menikah dan berkeluarga, yaitu alasan ekonomi dan aktualisasi diri (Putri & Himam, 2005; Nilakusmawati, 2008). Dengan melakukan peran kerja, kedua ekspektasi yang umumnya diharapkan perempuan akan terpenuhi dengan segera,

sehingga kepuasan kerja pun juga dapat tercapai. Kedua, konsep otonomi kerja dalam penelitian ini dibentuk dari dua dimensi otonomi yang dikemukakan oleh Breugh (Denton & Kleiman, 2001) yaitu keleluasaan dalam menentukan jadwal (waktu) kerja dan keleluasaan dalam menentukan metode kerja. Menurut Denton & Kleiman (2001), otonomi kerja tidak hanya dimiliki oleh karyawan dengan level manajerial tinggi namun juga dapat dimiliki oleh karyawan dari level manapun juga selama ia memiliki kekuasaan untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa perlu dikontrol oleh orang lain, antara lain pekerja profesional dan dosen. Sementara dalam penelitian ini tidak dilakukan kontrol terhadap level jabatan atau posisi responden, dan responden dalam penelitian ini adalah perempuan yang bekerja di sektor formal, yang umumnya dibatasi oleh hirarki kekuasaan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan diskusi penelitian, maka dapat disimpulkan (1) otonomi kerja dan orientasi peran gender keluarga secara bersama-sama memiliki hubungan positif dengan keseimbangan kerja-keluarga, (2) terdapat hubungan positif antara orientasi peran gender keluarga dengan kepuasan keluarga melalui keseimbangan kerja-keluarga, sementara hubungan langsung antara orientasi peran gender keluarga dengan keuasaan keluarga tidak menunjukkan nilai korelasi yang signifikan, (3) tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara otonomi kerja dan kepuasan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Organisasi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang bersifat *family friendly* sehingga karyawannya, terutama perempuan yang berperan ganda mampu menjalankan multi perannya secara seimbang. Sementara untuk keluarga diharapkan dapat terbuka untuk melakukan negosiasi ulang dalam hal ekspektasi peran gender dalam keluarga. Untuk penelitian selanjutnya, dikarenakan penelitian ini lebih mengacu pada faktor-faktor eksternal, maka faktor disposisi individu dan karakter perempuan juga perlu dikaji. Sehubungan dengan subjek penelitian, peneliti selanjutnya juga perlu memperhatikan level jabatan maupun sifat kerja perempuan yang berperan ganda, seperti pekerjaan profesional dan pekerjaan administratif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aarde, A.V & Mostert, K. 2005. Work-home interaction of working females: what is the role of job and home characteristics? *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 1-10

- Aryee, S., Srinivas, E.S., & Tan, H.H. 2005. Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1). 132-146.
- Barraca, J., Yarto, L.L., & Olea, J. 2000. Psychometric properties of new family life satisfaction scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 16(2). 98-106.
- Barrette, J. 2006. *Work/Family Balance: What Do We Really Know?* Canada: Vanier Institute of The Family.
- Bender, K.A., Donohue, S.M., & Heywood, J.Z. 2005. Job satisfaction and gender segregation. *Oxford Economic Papers*, 57. 479-496.
- Byron, K. 2005. A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67. 169-198.
- Carver, M.D., & Jones, W.H. 1992. The family satisfaction scale. *Social Behavior and Personality*, 20. 71-84.
- Denton, D.W., & Kleiman, L.S. 2001. Job tenure as a moderator of the relationship between autonomy and satisfaction. *Applied H.R.M. Research*, 6(2). 105-114.
- Desrochers, S. & Sargent, L.D. 2004. Boundary/Border Theory and work-family integration. *Organizational Management Journal*, 1(1), 40-48.
- Durham, M.C. 2007. *Work/Life Balance: Personal and Organizational Strategies of School Leaders*. Victoria: Victoria University
- Duxbury, L.E., Higgins, C.A. 1991. Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1). 60-74.
- Friedman, S.D., & Greenhaus, J.H. 2000. *Work and Family – Allies or Enemies?* New York: Oxford University Press.
- Ford, M.T., Heinen, B.A. & Langkamer, K.L. 2007. Work and family satisfaction and conflict: a meta analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1). 57-80.
- Frone, M.R., Russel, M., Cooper, M.L. 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1). 65-78.
- Grzywacz, J.G., & Carlson, D.S. 2007. Conceptualizing work-family balance: implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4). 455-471. Diakses tanggal 19 Juni 2009 dari <http://adh.sagepub.com/cgi/content/9/4/455>.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. 1975. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hudson. 2005. *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap between Policy and Practice*. NZ: Hudson Highland Group.
- Judge, T.A., & Livingston, B.A. 2008. Is the gap more than gender? a longitudinal analysis of gender, gender role orientation and earnings. *Journal of Applied Psychology*, 93(5). 994-1012.
- Kim, S. 2005. Gender differences in the job satisfaction of public employees: a study of Seoul Metropolitan Government Korea. *Sex Roles*, 52(9/10). 667-682.
- King, J.J. 2005. Gender ideology: impact on dual-career couples' role strain, marital satisfaction and life satisfaction. *Dissertation*. Texas: A&M University.
- Kousha, M., & Mohseny, N. 1997. Predictors of life satisfaction among urban Iranian women: an exploratory analysis. *Social Indicators Research*, 40. 329-357.
- Kreitner, R & Kinicki, A. 2000. *Organizational Behavior*. Boston: Mc Graw Hill.
- Larsen, K. S., & Long, E. 1988. Attitudes toward sex-roles: traditional or egalitarian. *Sex Roles*, 19.1-12.
- Morgeson, F.P., Delaney-Klinger, K., & Hemingway, M.A. 2005. The importance of job autonomy, cognitive ability and job-related skill for predicting role breadth and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(2). 399-406.
- Nilakusmawati, D.P.E. 2008. *Konflik Peran Ganda: Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh dan Strategi Mengatasi Konflik (Studi Kasus Wanita Bekerja di Kota Denpasar)*. Diakses tanggal 17 Maret 2009 dari <http://www.koyasworld.blogspot.com/>.
- O'Laughlin, C.M., Bischoff, L.Y. 2005. Balancing parenthood and academia: work-family stress as influenced by gender and tenure status. *Journal of Family Issues*, 26(1). 79-106.
- Putri, A. U., & Himam, F. 2005. Ibu dan karir: kajian fenomenologi terhadap dual-career family. *Jurnal Psikologi*, 32(1). 47-60.
- Elanda, A. 2008. Saat waktu tak jadi kendala. *Majalah Mingguan Femina*, No. 47/XXXVI, 27 November – 03 Desember 2008.
- Scanzoni, L.D, & Scanzoni, J. 1981. *Men, Women, and Change*. USA: McGraw Hill Inc.
- Spector, P.E. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. California: Sage.
- Supriyantini, S. 2002. Hubungan antara pandangan peran gender dengan keterlibatan suami dalam kegiatan rumah tangga. *Laporan Penelitian* (tidak diterbitkan). Medan: Fakultas Kedokteran USU.
- White, A.P. 2008. An examination of Virginia Soil and Water Conservation District employee job satisfaction. *Dissertation*. Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Yasin, A. 1999. Studi tentang pengaruh timbal-balik antara kepuasan pekerjaan dan kepuasan keluarga. *Tesis* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Program Pasca Sarjana UGM.