

## PENGARUH KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN, KETERLIBATAN PEKERJAAN, DAN TEKANAN PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN WANITA STUDI PADA NUSANTARA TOUR & TRAVEL KANTOR CABANG DAN KANTOR PUSAT SEMARANG

Ratna Dhamayanti

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### ABSTRAKSI

*Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita yang terjadi saat ini haruslah disikapi oleh setiap perusahaan dengan memperhatikan dan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Kepuasan kerja bagi karyawan, khususnya karyawan wanita dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut diduga adalah faktor konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, serta tekanan pekerjaan. Konflik kepentingan antara karir dan keluarga yang pada umumnya dialami oleh wanita yang bekerja haruslah dikelola dengan baik agar kepuasan kerja karyawan wanita tersebut dapat tercipta. Dilibatkannya karyawan dalam pekerjaannya akan meningkatkan tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap perusahaan, sehingga karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Selain itu bila tekanan pekerjaan yang dirasakan karyawan juga dapat dikelola dengan baik, maka kepuasan kerja akan tercipta. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya akan unggul dalam persaingan, namun juga mampu memperhatikan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya, yang merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.*

*Penelitian ini dilakukan di NUSANTARA Tour & Travel Kantor Cabang dan Kantor Pusat Semarang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan jumlah responden sebesar 118 orang dan menggunakan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis dengan analisis regresi berganda.*

*Dengan menggunakan metode regresi berganda dapat disimpulkan bahwa konflik keluarga -pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita dengan nilai P value  $0,000 < 0,05$  dan t-hitung sebesar  $-4,143$ . Keterlibatan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita dengan nilai P value  $0,000 < 0,05$  dan t-hitung sebesar  $3,743$ . Sedangkan tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita dengan nilai P value  $0,002 < 0,05$  dan t-hitung sebesar  $-3,246$ .*

*Kata Kunci : Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, Tekanan Pekerjaan, Kepuasan Kerja Karyawan Wanita*

### LATAR BELAKANG

Globalisasi yang telah terjadi saat ini telah menyebabkan dua kecenderungan penting dalam dunia bisnis dan organisasi, yaitu semakin meningkatnya persaingan dan terjadinya diversitas tenaga kerja. Diversitas di tempat kerja tersebut mengarah pada perbedaan-perbedaan diantara karyawan atau para calon anggota organisasi yang meliputi jenis kelamin, ras, umur, agama, latar belakang budaya, kapasitas fisik, sexism, dan pendidikan serta status perkawinan (Robbins,

2003; Luthans, 1995). Hal ini sejalan dengan terjadinya fenomena semakin meningkatnya tingkat partisipasi kerja wanita dan peran pekerja wanita dalam dunia bisnis. Arah perkembangan pekerja wanita tersebut menunjukkan eskalasi peningkatan yang cukup berarti secara kuantitatif. Sedangkan secara kualitatif, perkembangan karier pekerja wanita ke dalam tugas-tugas manajerial yang secara tradisional menjadi posisi pekerja laki-laki, menjadi nyata adanya.

Terjadinya perubahan demografi tenaga kerja yaitu meningkatnya jumlah wanita bekerja telah melahirkan tuntutan-tuntutan yang lebih kepada organisasi atau perusahaan, yang harus segera direpson oleh perusahaan atau organisasi tersebut dengan memilih kebijakan-kebijakan yang dapat diadaptasi dan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan khususnya karyawan wanita. Hasil penelitian Cox dan Blake (1991) dalam Shellyana (2002) menunjukkan bahwa wanita lebih tinggi probabilitasnya dalam cuti bekerja dan tingkat *turnover*, dibandingkan pria. Hal ini mengakibatkan mereka tidak mempunyai kesempatan pertumbuhan karier dan tidak memiliki kepuasan dalam perkembangan pekerjaannya. Menurut Greenberg dan Baron (2003), kaum wanita dan kelompok minoritas merasa lebih tidak terpuaskan dengan pekerjaannya dibandingkan dengan kaum pria dan kelompok mayoritas.

Kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi. Menurut Frone et al. (1994), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan tekanan pekerjaan. Menurut Malthis dan Jackson (2001), untuk wanita bekerja yang juga adalah ibu yang mempunyai anak, kurangnya keseimbangan antara kerja dan keluarga mempunyai pengaruh yang berarti terhadap ketidakhadiran dalam bekerja. Konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga dapat mengakibatkan rendahnya *job satisfaction*, meningkatkan *absenteeism*, menurunkan motivasi karyawan, dan dalam jangka waktu tertentu dapat mengakibatkan *turnover* (Nyoman Triaryati, 2002).

Keterlibatan terhadap pekerjaan dirasa telah menjadi sesuatu yang penting bagi karyawan termasuk karyawan wanita. Hal ini didasarkan pada semakin meningkatnya kualitas karyawan wanita dalam dunia kerja. Beberapa studi menunjukkan bahwa wanita tidak berbeda prestasinya dengan pria, bahkan banyak yang mempunyai prestasi yang lebih baik daripada pria (Arief Failasuffudien, 2003), sehingga dibutuhkan dorongan dan kepercayaan yang tinggi dari perusahaan dan kesadaran dari karyawan itu sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Individu yang terlibat pada pekerjaannya menunjukkan kondisi berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi dirinya, sehingga cenderung puas pada pekerjaannya. Menurut Luthans (1995) dan Robbins (2003), karyawan yang mempunyai keterlibatan pekerjaan yang tinggi mempunyai absensi kerja dan tingkat permohonan berhenti yang rendah.

Tekanan pekerjaan yang tinggi akibat semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stress dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Kepanikan yang berlebihan lebih banyak dialami oleh wanita karena wanita cenderung lebih emosional sehingga menjadi tidak rasional (Elzi SM, 2002).

NUSANTARA Tour & Travel adalah perusahaan jasa yang melayani segala sesuatu yang berkaitan dengan perjalanan atau pariwisata baik domestik maupun internasional. NUSANTARA Tour & Travel Kantor Cabang dan Kantor Pusat Semarang mempunyai 172 orang karyawan, yang sebagian besar adalah karyawan wanita, yaitu 140 orang atau sebesar 82,35 % dari jumlah keseluruhan karyawan. Sebagian besar dari karyawan wanita tersebut adalah sudah menikah, yaitu sebesar 118 orang atau 84,28 % dari keseluruhan karyawan wanita.

Karyawan NUSANTARA Tour & Travel Kantor Cabang dan Kantor Pusat Semarang merasakan tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi, apalagi di saat-saat *high section* (liburan sekolah, liburan hari raya, *weekend*, *long weekend*, pergantian tahun), yang diwujudkan dengan seringnya karyawan, termasuk karyawan wanita melakukan kerja lembur. Bagi karyawan pria, lembur kerja mungkin telah menjadi sesuatu hal yang biasa dan tidak menimbulkan masalah. Tetapi bagi karyawan wanita, seringnya kerja lembur akan menimbulkan permasalahan tersendiri bagi mereka. Tingginya tuntutan dan tekanan pekerjaan karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan tersebut. Selanjutnya, kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan (Hani Handoko, 2000; Robbins, 2003; Wexley dan Yuki, 2003).

Pada NUSANTARA Tour & Travel Kantor Cabang dan Kantor Pusat Semarang jumlah karyawan yang masuk jauh lebih besar dibandingkan jumlah karyawan yang keluar. Hal ini dikarenakan selama 3 tahun terakhir ini NUSANTARA Tour & Travel melakukan perekrutan karyawan besar-besaran dalam rangka pengembangan perusahaan, yaitu di Kantor Cabang sebanyak 32 orang dan di Kantor Pusat sebanyak 26 orang, yang sebagian besar dari mereka adalah wanita berusia relatif muda, yaitu sebanyak 26 karyawan wanita pada kantor Cabang dan 24 karyawan wanita pada Kantor Pusat Semarang. Menurut Hani Handoko (2000); Greenberg dan Baron (2003), kepuasan kerja yang tinggi dipengaruhi oleh umur. Para karyawan yang lebih muda cenderung kurang terpuaskan, karena adanya berbagai pengharapan yang lebih tinggi, kurangnya penyesuaian, dan penyebab lainnya. Selain itu, perlu diperhatikan juga bahwa walaupun jumlah karyawan yang keluar relatif sedikit dibandingkan jumlah karyawan yang masuk, tetapi jumlah

karyawan yang keluar mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Jadi, semakin meningkatnya tingkat *turnover* karyawan dapat diduga merupakan fenomena kepuasan kerja yang masih rendah, yang dapat dipengaruhi oleh adanya konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan terjadinya tekanan pekerjaan pada karyawan.

### PERUMUSAN MASALAH

Permasalahan yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita
2. Bagaimana pengaruh keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita
3. Bagaimana pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita

## LANDASAN TEORI DAN PENELITIAN TERDAHULU

### Kepuasan Kerja

Tokoh	Tahun	Pendapat
Mitchell dan Larson	1987	Kepuasan kerja timbul karena persepsi seorang pekerja mengenai sejauh mana pekerjaannya dapat memberikan sesuatu yang penting bagi dirinya
Luthans	1995	Kepuasan kerja didefinisikan sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seseorang pekerja berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian karyawan terhadap perasaan menyenangkan, positif atau tidak terhadap pekerjaannya
Gibson, et al.	1997	Kepuasan kerja merupakan ekspresi seseorang terhadap penghargaan ( <i>well-being</i> ) yang diterimanya, terkait dengan pekerjaan yang dilakukannya
Wexley dan Yuki	2003	Kepuasan kerja didefinisikan sebagai cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam
Robbins	2003	Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima
Kreitner dan Kinicki	2005	Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan

Menurut Greenberg dan Baron (2003), terdapat beberapa kelompok orang yang merasa lebih puas dalam pekerjaannya dibandingkan kelompok yang lainnya. Kelompok-kelompok tersebut adalah :

1. Kelompok kerah putih (*white-collar*) , seperti manajer dan pekerja profesional akan merasa lebih puas atas pekerjaannya dibandingkan dengan kelompok kerah biru (*blue-collar*), seperti buruh dan pekerja fisik.
2. Orang yang usianya lebih tua secara umum akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan mereka yang masih berusia muda.
3. Orang yang lebih berpengalaman atas pekerjaannya akan merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang kurang berpengalaman.
4. Kaum wanita dan kelompok minoritas akan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan kaum pria dan kelompok mayoritas.

Bila kepuasan kerja karyawan tidak dapat tercapai, maka ketidakpuasan tersebut dapat mengakibatkan penarikan diri dan tindakan agresi (Wexley dan Yuki, 2003). Menurut Brayfield dan Crockett (1955), Vroom (1964) dalam Wexley dan Yuki (2003), terdapat hubungan yang konsisten antara ketidakpuasan dengan penarikan diri dalam bentuk perpindahan dan absensi. Sedangkan frustrasi yang menyertai ketidakpuasan kerja dapat mengarah pada perilaku agresif yang berbentuk sabotase, sengaja melakukan kesalahan, pemogokan, pelambanan kerja, serta protes yang berlebihan.

### **Konflik Keluarga – Pekerjaan**

Konflik keluarga-pekerjaan atau *Work-Family Conflict* didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari area pekerjaan dan keluarga satu sama lain bertentangan. Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit oleh keikutsertaan dalam keluarga (pekerjaan) (Greenhaus dan Beutell, 1985 dalam Agung M. Harsiwi, 2004). Konflik keluarga-pekerjaan terjadi karena muncul

ketidaksesuaian antara hal yang ada dengan yang diharapkan. Konflik ini muncul sebagai akibat dari pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan (Frone et al., 1992). Pada wanita cenderung untuk melaporkan bahwa pekerjaan terganggu oleh keluarga. Konflik keluarga-pekerjaan dapat mengarah kepada stress dalam bekerja karena memaksa seseorang untuk memerankan perilaku yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda, seperti menghabiskan waktu yang panjang dengan keluarga dan bekerja dalam waktu yang lama (Arief Failasuffuddin, 2003).

Pada wanita dilaporkan secara signifikan lebih mengalami konflik keluarga-pekerjaan daripada pria (Agung M. Harsiwi, 2004). Konflik keluarga-pekerjaan berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Nyoman Triaryati, 2002). Seorang wanita secara alamiah harus melahirkan dan merawat anak. Tetapi selain faktor anak, wanita juga mempunyai tugas merawat keluarga yang lebih besar dibandingkan seorang pria, seperti merawat orang tua dan anggota keluarga lain serta harus mempunyai perhatian terhadap keluarga. Fakta menunjukkan bahwa 80 % dari wanita merawat anak dalam kehidupannya dan lebih menyukai merawat keluarga ketimbang laki-laki (Arief Failasuffuddin, 2003).

Konflik keluarga-pekerjaan akan berlanjut selama wanita dalam bekerja ia masih menjalankan posisinya secara tradisional. Jadi, pada wanita bekerja perlu menyelaraskan tanggung jawab pekerjaan di rumah serta di luar rumah. Hal ini akan mengeliminasi konflik antara keluarga dan pekerjaan. Tentu saja hal tersebut bukanlah sesuatu yang mudah, mengingat peran wanita dalam kehidupan keluarga yang begitu besar. Namun, sejalan dengan perkembangan situasi dan kondisi, dimana wanita memiliki kemauan untuk maju, maka sangat dimungkinkan dilakukannya negosiasi antara pria dan wanita dalam sebuah keluarga mengenai tanggung jawab dalam kehidupan rumah tangga.

Pada pihak perusahaan, konflik keluarga-pekerjaan mempunyai beberapa implikasi penting bagi para manajer Boles et al., (2001). Pertama, dalam lingkungan kerja,

penjadwalan kerja perlu mempertimbangkan tanggung jawab karyawan dalam keluarga. Fleksibilitas dapat menjadi konsep kunci dalam penugasan individu agar dapat melakukan tanggung jawabnya pada keluarga. Keinginan untuk fleksibel atau menegosiasikan tugas dapat digambarkan sebagai dukungan organisasi yang terkait dengan kepuasan kerja. Kedua, harus ditekankan bahwa hanya karena seseorang mempunyai lebih sedikit konflik keluarga-pekerjaan tidak berarti orang tersebut dapat dipekerjakan pada semua tugas yang tidak dikehendaki dan atau yang tidak menyenangkan. Konflik keluarga-pekerjaan terjadi pada hampir setiap kehidupan karyawan. Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita pada tingkat manajemen dimana mereka menjadi lebih berpengaruh dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan menyebabkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga menjadi suatu tuntutan.

Penelitian yang dilakukan Boles dan Babin (1996) dalam Agung M. Harsiwi (2004) menyatakan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berhubungan dengan sejumlah sikap kerja dan konsekuensi negatif, termasuk rendahnya kepuasan kerja secara umum. Untuk menjelaskan pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap kepuasan kerja dapat digunakan teori aliran (*Spillover Theory*). Menurut teori aliran, apabila terjadi fit antara organisasi dan karyawan maka hal tersebut akan menularkan fit di rumah. Atau dengan kata lain apabila seseorang merasa bahagia di tempat kerja, kebahagiaan tersebut akan ditularkan pada lingkungan keluarga (rumah). Demikian pula sebaliknya, apabila seseorang merasa stress di tempat kerja maka besar kemungkinan stress akan dibawa di rumah (Lovelace & Rosen, 1990 dalam Frone et al., 1994). Hasil penelitian yang dilakukan Frone et al., (1994), menyatakan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Keterlibatan Pekerjaan**

Keterlibatan pekerjaan (*job involvement*) mengukur derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya yang dipersepsikan sebagai penting untuk harga diri (Robbins, 2003). Sedangkan menurut Kanungo (1982) dalam

Firdaus Abdul Rahman dan Bambang Supomo (2003) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai identifikasi psikologis individual terhadap tugas tertentu. Selanjutnya Kanungo juga menyatakan bahwa keterlibatan pada pekerjaan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja. Keterlibatan dalam pekerjaan mempengaruhi intensitas kerja, sedangkan perilaku kerja dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan mengurangi *turnover*, kemangkiran, kelambanan, serta jam yang digunakan untuk bekerja meningkat.

Keterlibatan kerja pada setiap individu adalah berbeda (Gibson, et al., 1994), yaitu dalam hal sejauh mana : (1) Pekerjaan merupakan pusat perhatian hidup, (2) Mereka secara aktif turut serta dalam pekerjaan, (3) Mereka memandang pekerjaan sebagai pusat harga diri, dan (4) Mereka memandang pekerjaan sesuai dengan konsep pribadi. Orang yang tidak terlibat dalam pekerjaannya tidak dapat diharap untuk mencapai kepuasan yang sama dengan mereka yang terlibat.

Keterlibatan dalam pekerjaan dikonseptualisasikan sebagai pernyataan kognitif identifikasi psikologis dengan pekerjaan yang tergantung pada kebutuhan memuaskan potensi pekerjaan (Kanungo, 1982 dalam Marcus, 2002). Robbins (2003) mengemukakan bahwa pekerja akan cenderung lebih menyukai dan lebih puas dengan pekerjaannya apabila mereka diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), keterlibatan dalam pekerjaan memiliki kaitan dengan kepuasan kerja. Beberapa penelitian juga cenderung mendukung dampak dari karakteristik kerja (misalnya kepuasan kerja, motivasi kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan) pada keterlibatan pekerjaan (Firdaus Abdul Rahman dan Bambang Supomo, 2003). Hasil penelitian Frone et al. (1994) menyatakan bahwa keterlibatan pekerjaan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan

### **Tekanan Pekerjaan**

Tekanan pekerjaan merupakan suatu respon adaptif pada suatu situasi eksternal

yang menghasilkan penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologi dan perilaku bagi para partisipan organisasi (Luthans, 1995). Schuler (1980) dalam Aida Nahar (2004) menyatakan bahwa tekanan pekerjaan merupakan suatu kondisi dinamik dimana seseorang individu merasa dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala dan tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti dan penting. Tekanan pekerjaan dapat muncul dari interaksi individu dengan pekerjaannya yang dicirikan dengan perubahan-perubahan di dalam individu tersebut yang mendorongnya dari fungsi normal (Beerhr & Newman dalam Luthans, 1995).

Tekanan pekerjaan menjadi perhatian yang semakin meningkat karena mempunyai implikasi ekonomi yang signifikan untuk organisasi melalui ketidakpuasan karyawan (Jagdish K. Dua, 1994). Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan bahwa para manajer seharusnya mengurangi tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena hal ini mengarah pada hasil-hasil yang negatif, termasuk kepuasan kerja karyawan tersebut. Pursito (2003) menyatakan bahwa stress yang terkait dengan pekerjaan menjadi perhatian yang semakin meningkat karena mempunyai implikasi ekonomi yang signifikan untuk organisasi melalui produktivitas yang rendah, kesehatan emosi dan fisik yang lebih rendah, serta ketidakpuasan karyawan.

### Penelitian Terdahulu

Frone et al. (1994) mengadakan penelitian yang membahas tentang kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, konflik keluarga-pekerjaan. Penelitian tersebut dilakukan dengan metode random sample survai dari 1933 karyawan di New York. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel tekanan pekerjaan dengan koefisien pengaruh sebesar 0,62. Variabel keterlibatan pekerjaan mempengaruhi variabel kepuasan kerja dengan koefisien pengaruh sebesar 0,29. Dan variabel konflik keluarga-pekerjaan mempengaruhi variabel kepuasan kerja dengan koefisien pengaruh sebesar 0,21.

Penelitian yang dilakukan Rusli Abdul Kadir (2001) atas pengaruh karier dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan hidup wanita karier. Responden dari penelitian tersebut adalah sebesar 294 wanita karier di Jateng dan DIY, yang berasal dari berbagai instansi pemerintah dan swasta nasional. Data dalam penelitian diperoleh dengan menggunakan metode stratified random proportional sampling. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup wanita karier dengan koefisien regresi 0,715. Sedangkan variabel konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan hidup wanita karier dengan koefisien regresi 0,181.

Penelitian yang dilakukan oleh Knopp (1995) menguji hubungan antara keterlibatan kerja (job involvement), kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dengan sampel 171 perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan pekerjaan tidak berkorelasi dengan kepuasan kerja secara menyeluruh, dan ternyata keterlibatan kerja hanya berkorelasi dengan dua aspek yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan kepuasan terhadap kesempatan promosi.

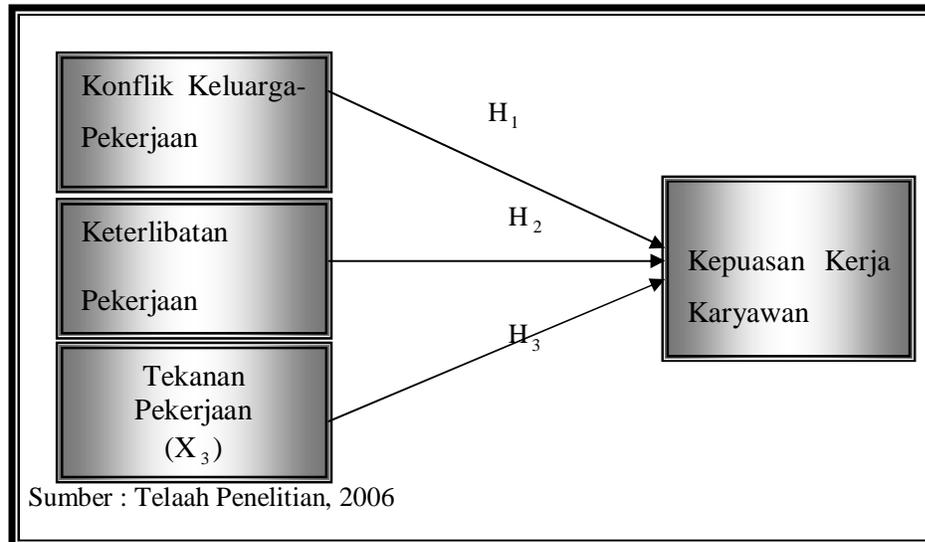
Kemudian penelitian yang dilakukan Isnovijanti (2002) atas pengaruh tekanan pekerjaan dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja yang dilakukan di Polres Pati Polda Jateng dengan responden sebesar 145. Hasil penelitian menunjukkan tekanan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien pengaruh sebesar 0,324 dan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien pengaruh sebesar 0,510.

Sedangkan Agung M. Harsiwi (2004) melakukan penelitian atas pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja akademisi wanita. Populasi dari penelitian tersebut adalah seluruh akademisi wanita pada Perguruan Tinggi Swasta di Kopertis wilayah V DIY dan Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah, dengan sampel penelitian sebesar 400. Sampel tersebut diambil dengan metode purposive sampling. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berhubungan secara signifikan dengan semua aspek kepuasan kerja (kepuasan kerja pada pekerjaan, gaji,

promosi, atasan, rekan kerja, dan kepuasan kerja secara keseluruhan), kecuali kepuasan kerja terhadap rekan kerja., dengan koefisien regresi sebesar 0,018.

## KERANGKA PENELITIAN

### Bagan Kerangka Pemikiran



## HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang penelitian dan permasalahan yang diteliti, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita
- H2 : Keterlibatan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita
- H3 : Tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita

## METODE PENELITIAN

### Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita NUSANTARA Tour & Travel Kantor Cabang dan Kantor Pusat Semarang, yang berjumlah 140 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang sudah menikah dan karyawan wanita yang pernah menikah (cerai, janda)

yang mempunyai anak. Dengan hanya karyawan wanita yang telah berkeluarga, karyawan tersebut berpotensi mengalami konflik keluarga-pekerjaan, lebih merasakan tekanan terhadap pekerjaan, dan lebih dituntut terlibat dalam pekerjaannya, sehingga dapat mengisi kuesioner sesuai fakta yang ada. Berdasarkan pembatasan tersebut, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 118 karyawan. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode *purposive sampling*, artinya sampel dipilih dengan kriteria tertentu terlebih dahulu (Fuad Mas'ud, 2004).

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan analisis kualitatif, yang meliputi pengujian kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis, dan uji penyimpangan asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Validitas

#### Uji Validitas Variabel Konflik Keluarga-Pekerjaan (X1)

Variabel	Indikator	Koefisien	Keterangan
Konflik Keluarga-Pekerjaan (X1)	Empiris	Validitas	
	X1.1	0,696	Valid
	X1.2	0,664	Valid
	X1.3	0,613	Valid
	X1.4	0,775	Valid
	X1.5	0,587	Valid
	X1.6	0,520	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2006

Dari tabel dapat dilihat bahwa hasil analisis faktor pada seluruh indikator empiris yang mengukur variabel konflik keluarga-pekerjaan (X1) menunjukkan koefisien validitas berkisar antara 0,520 sampai 0,775. Maka indikator empiris yang mengukur variabel konflik keluarga-pekerjaan (X1) adalah lebih besar dari angka kritis, yaitu > 0,3. Ini berarti semua indikator empiris variabel konflik keluarga-pekerjaan dinyatakan valid.

#### • Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja (X2)

Variabel	Indikator	Koefisien	Keterangan
Keterlibatan Pekerjaan (X2)	Empiris	Validitas	
	X2.1	0,479	Valid
	X2.2	0,579	Valid
	X2.3	0,674	Valid
	X2.4	0,675	Valid
	X2.5	0,579	Valid
	X2.6	0,558	Valid
X2.7	0,594	Valid	

Sumber : data primer yang diolah, 2006

Dari tabel dapat dilihat bahwa hasil analisis faktor pada seluruh indikator empiris yang mengukur variabel keterlibatan pekerjaan (X2) menunjukkan koefisien validitas berkisar antara 0,479 sampai 0,675. Maka indikator empiris yang mengukur variabel keterlibatan pekerjaan (X2) adalah lebih besar dari angka kritis, yaitu > 0,3. Ini

berarti semua indikator empiris variabel keterlibatan pekerjaan dinyatakan valid.

#### • Uji Validitas Variabel Tekanan Pekerjaan (X3)

Variabel	Indikator	Koefisien	Keterangan
Tekanan Pekerjaan (X3)	Empiris	Validitas	
	X3.1	0,768	Valid
	X3.2	0,732	Valid
	X3.3	0,761	Valid
	X3.4	0,763	Valid
	X3.5	0,467	Valid
	X3.6	0,567	Valid
X3.7	0,654	Valid	

Sumber : data primer yang diolah, 2006

Dari tabel dapat dilihat bahwa hasil analisis faktor pada seluruh indikator empiris yang mengukur variabel tekanan pekerjaan (X3) menunjukkan koefisien validitas berkisar antara 0,467 sampai 0,768. Maka indikator empiris yang mengukur variabel tekanan pekerjaan (X3) adalah lebih besar dari angka kritis, yaitu > 0,3. Ini berarti semua indikator empiris variabel tekanan pekerjaan dinyatakan valid.

#### • Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Indikator	Koefisien	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Empiris	Validitas	
	Y1	0,726	Valid
	Y2	0,704	Valid
	Y3	0,687	Valid
	Y4	0,658	Valid
	Y5	0,744	Valid
Y6	0,730	Valid	

Sumber : data primer yang diolah, 2006

Dari tabel dapat dilihat bahwa hasil analisis faktor pada seluruh indikator empiris yang mengukur variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan koefisien validitas berkisar antara 0,658 sampai 0,744. Maka indikator empiris yang mengukur variabel kepuasan kerja (Y) adalah lebih besar dari angka kritis, yaitu > 0,3. Ini berarti semua indikator empiris variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Indikator Empiris	Koefisien Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Konflik Keluarga-Pekerjaan (X1)	0,7187	0,6	Reliabel
Keterlibatan Pekerjaan (X2)	0,6881	0,6	Reliabel
Tekanan Pekerjaan (X3)	0,7908	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,8011	0,6	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2006

Berdasarkan tabel dapat dilihat variabel konflik keluarga-pekerjaan (X1) dalam penelitian mempunyai koefisien cronbach alpha lebih besar dari 0,6, yaitu sebesar 0,7187. Maka indikator empiris variabel konflik keluarga-pekerjaan (X1) dalam penelitian ini adalah reliabel.

Variabel keterlibatan pekerjaan (X2) dalam penelitian mempunyai koefisien cronbach alpha lebih besar dari 0,6, yaitu sebesar 0,6881. Maka indikator empiris variabel keterlibatan pekerjaan (X2) dalam penelitian ini adalah reliabel.

Variabel tekanan pekerjaan (X3) dalam penelitian mempunyai koefisien cronbach alpha lebih besar dari 0,6, yaitu sebesar 0,7908. Maka indikator empiris variabel tekanan pekerjaan (X2) dalam penelitian ini adalah reliabel.

Variabel kepuasan kerja (Y) dalam penelitian mempunyai koefisien cronbach alpha lebih besar dari 0,6, yaitu sebesar 0,8011. Maka indikator empiris variabel kepuasan kerja (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

- Uji Multikolinieritas

#### Nilai Tolerance dan VIF

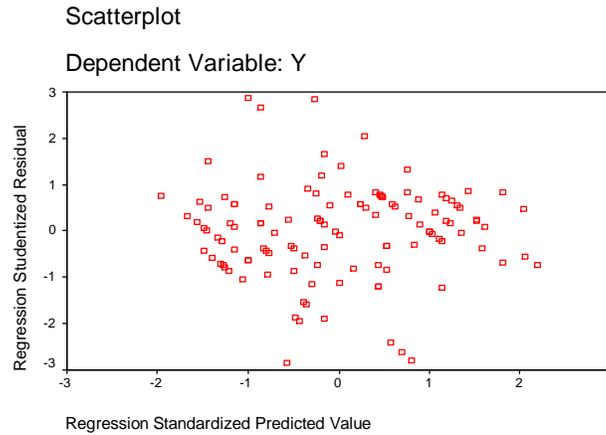
Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Konflik Keluarga-Pekerjaan	0,618	1,619	Tidak Multikolinieritas
Keterlibatan Pekerjaan	0,300	3,337	Tidak Multikolinieritas
Tekanan Pekerjaan	0,352	2,838	Tidak Multikolinieritas

Sumber : data primer yang diolah, 2006

Nilai *cutoff* yang umumnya dipakai untuk mengukur tidak adanya gejala multikolinieritas adalah minimal nilai tolerance 0,10 atau harga VIF maksimal 10 (Imam Ghozali, 2001). Pada tabel dapat diketahui bahwa variabel konflik keluarga-pekerjaan,

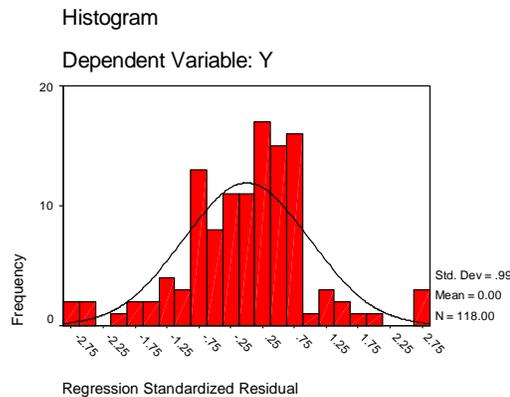
keterlibatan pekerjaan, dan tekanan pekerjaan mempunyai nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka antara variabel independen dalam model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas.

- **Uji Heteroskedastisitas**  
**Scatterplot**

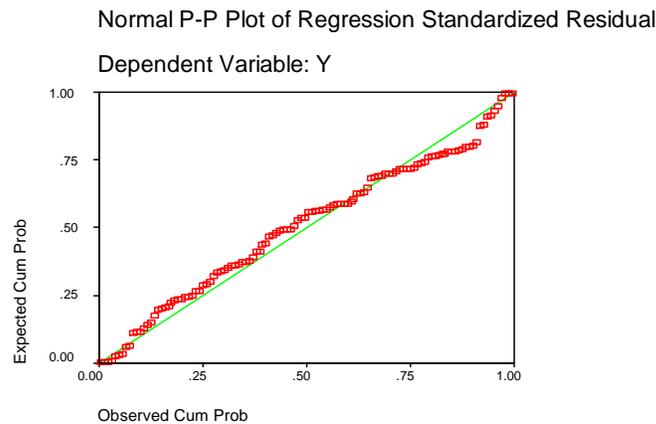


Dari gambar menunjukkan bahwa pada grafik scatterplot titik-titik menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

- **Uji Normalitas**  
**Grafik Histogram**



**Grafik Normal Plot**



Berdasarkan grafik histogram dan grafik normal probability plot diatas maka dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari dua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

- **Pengaruh Variabel Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, dan Tekanan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Hasil pengukuran Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.375	5.310		3.460	.001		
X1	-.397	.096	-.281	-4.143	.000	.618	1.619
X2	.426	.114	.364	3.743	.000	.300	3.337
X3	-.273	.084	-.291	-3.246	.002	.352	2.838

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang diolah, 2006

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = -0,281X_1 + 0,364X_2 - 0,291X_3$$

Dari hasil persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa variabel konflik keluarga-pekerjaan ( $X_1$ ) memiliki arah koefisien negatif terhadap kepuasan kerja karyawan wanita, variabel keterlibatan pekerjaan ( $X_2$ ) memiliki arah koefisien positif terhadap kepuasan kerja karyawan wanita, dan variabel tekanan pekerjaan ( $X_3$ ) memiliki arah koefisien negatif terhadap kepuasan kerja karyawan wanita. Tanda positif menggambarkan pengaruh searah, sedangkan tanda negatif menunjukkan arah yang saling berlawanan atau terjadinya penurunan nilai estimasi sebesar koefisiennya.

Besarnya nilai koefisien variabel X1 menjelaskan bahwa dengan meningkatnya konflik keluarga-pekerjaan akan menurunkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan wanita. Besarnya nilai koefisien variabel X2

menjelaskan bahwa dengan meningkatnya keterlibatan pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan wanita. Dan besarnya nilai koefisien variabel X3 menjelaskan bahwa dengan meningkatnya tekanan pekerjaan akan menurunkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan wanita. Dari persamaan diatas dapat dijelaskan pula bahwa dari tiga variabel yang dianalisis ternyata variabel keterlibatan pekerjaan mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan wanita. Hal ini disebabkan karena setiap pekerja termasuk karyawan wanita pada umumnya akan lebih mendapatkan kepuasan dalam bekerja bila diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya, serta diberikan kebebasan dan umpan balik dalam bekerja.

- **Proporsi Hubungan Variabel Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, dan Tekanan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Hasil Pengukuran Koefisien Determinan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 <sup>a</sup>	.677	.669	2.018

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang diolah, 2006

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinan (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,669. Hal ini berarti sebesar 66,9 % variasi yang terjadi pada variabel kepuasan kerja karyawan wanita (Y) dapat dijelaskan oleh variabel

- **Uji Hipotesis**  
**Hasil Uji t**

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.375	5.310		3.460	.001		
	X1	-.397	.096	-.281	-4.143	.000	.618	1.619
	X2	.426	.114	.364	3.743	.000	.300	3.337
	X3	-.273	.084	-.291	-3.246	.002	.352	2.838

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang diolah, 2006

**Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja**

Dalam penelitian ini hipotesis statistik yang diajukan adalah;

Ho : konflik keluarga-pekerjaan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita

Ha : konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita

Dengan kriteria uji Ho ditolak bila  $t$  hitung  $< t$  tabel atau  $P$  Value  $< 0,05$ . Dari hasil analisis diperoleh  $t$  hitung sebesar 4,143 dan  $P$  Value  $0,000 < 0,05$ . Maka Ho ditolak dan menerima Ha. Hal ini berarti konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita.

**Pengaruh Keterlibatan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah;

Ho : keterlibatan pekerjaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita

Ha : keterlibatan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita

independen yaitu konflik keluarga-pekerjaan (X1), keterlibatan pekerjaan (X2), dan tekanan pekerjaan (X3). Dan sisanya ( $100\% - 66,9\% = 33,1\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel X1, X2, dan X3.

Dengan kriteria uji Ho ditolak bila  $t$  hitung  $< t$  tabel atau  $P$  Value  $< 0,05$ . Dari hasil analisis diperoleh  $t$  hitung sebesar 3,743 dan  $P$  Value  $0,000 < 0,05$ . Maka Ho ditolak dan menerima Ha. Hal ini berarti keterlibatan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita.

**Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah;

Ho : tekanan pekerjaan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita

Ha : tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita

Dengan kriteria uji Ho ditolak bila  $t$  hitung  $< t$  tabel atau  $P$  Value  $< 0,05$ . Dari hasil analisis diperoleh  $t$  hitung sebesar 3,246 dan  $P$  Value  $0,002 < 0,05$ . Maka Ho ditolak dan menerima Ha. Hal ini berarti tekanan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

1. Pengaruh faktor konflik keluarga-pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita

Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel konflik keluarga-pekerjaan (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan wanita (Y). Ini berdasarkan pada analisis kuantitatif yang menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,281, nilai t hitung sebesar 0,143 dan *P value*  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin besar konflik keluarga-pekerjaan yang terjadi maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan wanita.

2. Pengaruh faktor keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel keterlibatan pekerjaan (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan wanita (Y). Ini berdasarkan pada analisis kuantitatif yang menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,364, nilai t hitung sebesar 3,743 dan *P value*  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin besar keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan wanita.

3. Pengaruh faktor tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita

Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel tekanan pekerjaan (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan wanita (Y). Ini berdasarkan pada analisis kuantitatif yang menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,291, nilai t hitung sebesar -3,246 dan *P value*  $0,002 < 0,05$ . Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin besar tekanan pekerjaan yang dirasakan karyawan maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan wanita.

## Saran

1. Pihak manajemen NUSANTARA Tour & Travel Kantor Cabang dan kantor Pusat Semarang

- Pada NUSANTARA Tour & Travel yang mempunyai karyawan yang sebagian besar adalah wanita, konflik keluarga-pekerjaan sangat potensial sekali terjadi. Hal ini harus disikapi oleh manajemen NUSANTARA Tour & Travel dengan memberikan berbagai dukungan terhadap karyawan wanita tersebut dengan mengadopsi kebijakan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga (*family-friendly policy*), yaitu dalam bentuk pemberian waktu kerja yang lebih fleksibel, jadwal kerja alternatif, dan kebijakan ijin keluarga. Adanya fleksibilitas atau kesempatan untuk menegosiasikan tugas, memberikan jadwal kerja alternatif merupakan dukungan organisasi kepada karyawan wanita agar dalam penugasan individu tetap dapat melakukan tanggung jawabnya pada keluarga. Hal ini akan dapat mengeliminasi terjadinya konflik keluarga-pekerjaan.
- Keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan wanita. Jadi pihak manajemen hendaknya lebih meningkatkan keterlibatan karyawan, khususnya karyawan wanita dalam organisasi, dengan menciptakan sistem yang memungkinkan karyawan memberikan umpan balik setiap kebijakan yang diberlakukan di perusahaan. Memberikan kesempatan dan kepercayaan kepada karyawan wanita dalam menyelesaikan pekerjaannya akan mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan wanita.
- Tekanan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan NUSANTARA Tour & Travel, khususnya karyawan wanita yang berupa pemberian tugas yang terlalu berat, yang tercermin dalam lamanya waktu bekerja karyawan dan banyaknya tugas yang harus segera diselesaikan hendaknya dapat dikurangi dan dikelola dengan baik agar kepuasan kerja karyawan wanita dapat meningkat. Misalnya saja dengan pemberian waktu

istirahat lebih lama, pengalokasian jam kerja. Selain itu perlu dilakukan penetapan tugas yang jelas antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya agar kerancuan peran yang dirasakan karyawan dapat diatasi.

2. Bagi peneliti yang akan datang
  - Diharapkan pada penelitian yang akan datang sampel yang digunakan lebih banyak. Dengan sampel yang lebih banyak maka hasil analisis dari penelitian yang didapatkan akan lebih akurat.
  - Melakukan penelitian dengan aspek yang sama dengan menambahkan variabel yang menyangkut aspek tersebut untuk lebih mengetahui variabel-variabel lain yang mempengaruhi diluar variabel yang telah diteliti.

#### REFERENSI

- Agung M. Harsiwi, 2004, "Konflik Kerja-Keluarga Dan Kepuasan Kerja Akademisi Wanita," **EKOBIS**, Vol.3 No.1; 217-229
- Aida Nahar, 2004, "Pengaruh Gaya Evaluasi Atasan Terhadap Tekanan Dan Kepuasan kerja Bawahan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating," **MAKSI**, Januari, Vol.4; 1-19
- Arief Failasuffudien, 2003, "Hambatan Karir Wanita," **EKOBIS**, Juli, Vol.4 No.2; 241-248
- Boles, James S, 2001, "An Investigation Into The Inter-Relationship of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Work Satisfaction," **Journal of Managerial Issues**, Vol.XIII No.3; 376-390
- Brown, Stephen P, 1996, "A Meta Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement," **Psychological Bulletin**
- Davis, Keith & John W. Newstrom, **Perilaku Dalam Organisasi**, Jilid 2, Edisi Ketujuh, Penerbit ERLANGGA, Jakarta
- Dessler, Gary, 1997, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Dewi Setyorini, 1997, "Tinjauan Peran Jenis Terhadap Konflik Peran Dan Ketakutan Akan Sukses Pada Wanita Yang Bekerja," **VISI**, No.6; 16-22
- Dwi Maryani dan Bambang Supomo, 2001, "Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual," **Jurnal Bisnis dan Akuntansi**, April, Vol.3 No.1; 367-376
- Elzi SM, 2002, "Mengukur Tekanan Pekerjaan Pada Karyawan," **HRD**, Desember, Vol.1 No.5
- Firdaus Abdul Rahman dan Bambang Supomo, 2003, "Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Senjangan Anggaran Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating," **Jurnal Bisnis dan Akuntansi**, Agustus, Vol.5 No.2
- Fuad Mas'ud, 2002, **40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia**, Badan Penerbit UNDIP, Semarang
- \_\_\_\_\_, 2004, **Survai Diagnosis Organisasi: Konsep Dan Aplikasi**, Badan Penerbit UNDIP, Semarang
- Frone, M.R , M. Russell & M.L Cooper, 1992, "Relationship Between Job And Family Satisfaction : Causal or Noncausal Covariation?," **Journal of Applied Psychology**, Vol.77 No.1; 65-78
- \_\_\_\_\_, 1994, "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict : Testing a Model of the Work-family Interface," **Journal of Applied Psychology**, Vol.20 No.3; 565-579
- Greenberg, Jerald & Robert A. Baron, 2003, **Behavior in Organizations**, Eight edition, Prentice Hall, New Jersey
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1995, **Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses**, Edisi Kelima Jilid 1, Penerbit ERLANGGA, Jakarta

- Hair, J, 2000, **Multivariate Data Analysis With Readings**, Prentice Hall international, Inc
- Husein Umar, 1998, **Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Imam Ghozali, 2001, **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**, Badan Penerbit UNDIP, Semarang
- Imron Widiastuti, 2003, **Wanita Saat Ini, Antara Karier Dan Keluarga**, **KOMPETENSI**, Mei, Vol.1 No.2; 83-92
- Isnovijanti Tita, 2002, **Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus di Polres Pati Polda Jateng)**, Thesis MM UNDIP, Tidak Dipublikasikan
- Jagdish, K. Dua, 1994, **Job Stressor and Their Effect on Physical Health, Emotion Health and Job Satisfaction**, **Journal of Education Administration**
- Knoop, R, 1995, **Relationship Among Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment for Nurse**, **Psychological Bulletin**, 129 (6)
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, 2005, **Perilaku Organisasi**, Buku 2 Edisi 5, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Luthans, F, 1995, **Organizational Behavior**, International Edition, Mc Graw Hill Book Co. Singapore
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1995, **Metode Penelitian Survei**, PT. Pustaka LP3ES, Jakarta
- Malthis, Robert L & John H. Jackson, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Buku 1, PT. Salemba Emban Patria, Jakarta
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999, **Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen**, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta
- Nyoman Triaryati, 2002, **Pengaruh Adaptasi Kebijakan Work Family Issue Terhadap Absence Dan Turnover**, **Jurnal Widya Manajemen dan Akuntansi**, Desember, Vol.2 No.3; 241-254
- Pursito, 2003, **Stressor Pekerjaan, Pengaruhnya Terhadap Kesehatan Fisik, Kesehatan Mental, dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Perguruan Tinggi Swasta yang Berubah Bentuk di Semarang)**, Thesis MM UNDIP, Tidak Dipublikasikan
- Rusli Abdul Kadir, 2001, **Pengaruh Karier, Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Hidup Wanita Karier**, Thesis MM UNDIP, Tidak Dipublikasikan
- Robbins, Stephen P, 2003, **Perilaku Organisasi**, Jilid 1 Edisi 9, PT.INDEKS Kelompok GRAMEDIA, Jakarta
- Shellyana, 2003, **Kebijaksanaan Manajemen Dan Hambatan Karier Wanita Bekerja : Suatu Pendekatan Model Struktural**, **Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Dian Ekonomi)**, Maret, Vol.IX No.1; 35-54
- Sondang P. Siagian, 2000, **Teori Pengembangan Organisasi**, Bumi Aksara, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta
- Stefanus Richard Marcus, 2002, **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Usaha Kerja**, Thesis MM UNDIP, Tidak Dipublikasikan
- Sugiyono, 1999, **Metode Penelitian Bisnis**, CV. ALFABETA, Bandung
- T. Hani Handoko, 2000, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- Tri Murdiana & Muafi, 2001, **Studi Empiris Pengaruh Stressor Terhadap Kinerja**, **Jurnal Siasat Bisnis**, Vol.1 No.6; 165-179
- Wexley, Kenneth N & Gary A Yuki, 2003, **Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia**, PT. RINEKA CIPTA, Jakarta