Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Wanita Pekerja Di Pusat Penjualan Kerajinan Khas Kota Palembang

Andrias Rinaldi[1)], **Heriyanto**[2)], **Dina Mellita**[3)]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,Universitas Bina Darma
Andrias.rinal@gamail.com [1)], Heriyanto@binadarma.ac.id [2)], dinamellita@mail.binadarma.ac.id [3)]

ABSTRACK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Konflik Peran Terahap Kepuasan Kerja Wanita Pekerja Di Pusat Penjualan Kerajinan Khas Kota Palembang, teknis analisis data yang digunakan adalah teknis analisis kualitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel purposive. Kesimpulan dari penelitian ini adalah, 1). Persamaan regresi linier sederhana Y= 0,321+0,903 X yang artrinya konflik peran memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja wanita pekerja 2). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,632 dari nilai R^2 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas konflik peran terhadap variabel terikat kepuasan kerja adalah sebesar 63,2%, sedangkan sisanya 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan rekrutmen 3). Hasil analisi uji T mendapat nilai 7.527 dengan nilai signifikan 0,000, maka dapat dijelaskan bahwa nilai sig. 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang nyata (signifikan) dari variabel konflik peran (X) terhadap kepuasan kerja (Y), dengan kata lain H_o ditolak dan H_a diterima. Dari hasil kuesioner , jumlah rata-rata untuk konflik peran sebesar 3,94 dan kepuasan kerja sebesar 4,07. Jadi, untuk konflik peran dapat dikatakan baik dan kepuasan kerja wanita pekerja dikatakan baik.
Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT : *This study aims to determine how big the Influence of Role Conflict Terahap Women Workers Job Satisfaction In Typical Craft Sales Centre Palembang, technical analysis of technical data used is qualitative analysis. The sampling technique used purposive sampling. The conclusion of this study is, 1). Simple linear regression equation Y = 0.321 + 0.903 X artrinya role conflict has an influence on job satisfaction of working women 2). The coefficient of determination equal to 0.632 of the value of R2 which may mean that the influence of the independent variable on the dependent variable of role conflict job satisfaction is at 63.2%, while the remaining 36.8% is influenced by other variables that are not addressed in this study, such as work motivation, organizational culture, leadership styles, and recruitment 3). T-test analysis results scored 0,000 7527 with significant value, it was explained that sig. 0.000 <0.05. Thus it can be explained that there was a significant effect (significantly) of role conflict variable (X) to job satisfaction (Y), in other words, Ho is rejected and Ha accepted. From the results of the questionnaire, the average number of conflicting roles by 3.94 and 4.07 job satisfaction. So, for the conflict can be good role and job satisfaction of working women said to be good.*
Keywords: Dual Role Conflict, Job Satisfaction.

I. Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia saat ini sudah semakin pesat membuat kebutuhan ekonomi rumah tangga juga semakin besar, dengan kebutuhan rumah tangga yang semakin besar membuat pendapatan yang di hasilkan oleh suami atau orang tua tidak mencukupi. Dengan demikian sebagian besar wanita ikut serta bekerja, guna untuk memenuhi kebutuhan di dalam rumah tangga. Dengan pendidikan yang minim membuat sejumlah wanita mencari pekerjaan yang sesuai dengan skil atau kemampuan yang dimilikinya. Dalam sektor industri domestik banyak dijumpai wanita bekerja sebagai buruh pabrik, penjaga toko atau pramuniaga, pembantu rumah tangga, buruh cuci, dan lain-lain. Keputusan untuk mengambil dua peran berbeda yaitu di rumah tangga dan ditempat kerja tentu diikuti tuntutan dari dalam diri sendiri dan pemenuhan kebutuhan ekonomi terkait perkembangan zaman yang sudah semakin pesat. Tuntutan dari diri sendiri dan kebutuhan

hidup ini menyerukan hal yang sama yaitu keberhasilan dalam dua peranan tersebut. Idealnya memang setiap wanita bisa menjalani semua peran dengan baik dan sempurna, namun ini bukanlah hal mudah. Banyak wanita berperan ganda mengakui bahwa secara operasional sulit untuk membagi waktu bagi urusan rumah tangga dan urusan pekerjaan.

Akibat yang sering dihadapi oleh wanita berperan ganda adalah keberhasilan setengah-setengah pada masing-masing peran atau hanya berhasil di salah satu peran saja dan peran yang lain dinomor duakan kemudian terbengkalai. Karyawan wanita yang telah menikah dan mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada wanita single. Pekerja wanita, khususnya yang sudah berkeluarga, secara otomatis memikul peran ganda baik di dalam lingkungan keluarga maupun di lingkungan kerja. Konflik peran sering timbul ketika salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian. Terlihat jelas bahwa konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karir.

Dari hasil pengamatan di toko songket atau pusat kerajinan khas kota Palembang di kawasan pasar kito komplek ilir barat Palembang, peneliti menemukan banyak masalah terhadap para pekerja wanita khususnya pekerja wanita yang sudah bekeluarga. yang mana para pekerja wanita sudah bekeluarga tersebut memiliki peran ganda dan mengalami kesulitan di dalam pekerjaan. Peran ganda yang mereka hadapi yaitu peran sebagai istri bagi suami sekaligus ibu dari anak-anaknya yang mana ketika di rumah mereka harus melayani anak dan suaminya dan melakukan pekerjaan rumah tangga, sedangkan di dunia kerja mereka dituntut untuk menjadi karyawan yang aktif, maksudnya adalah sebagai pekerja toko mereka harus fokus terhadap pekerjaan dan lebih akrab kepada pembeli agar para pengunjung tertarik untuk membeli barang-barang yang mereka tawarkan dan seorang karyawan juga harus meningkatkan keefektivitasan kerja untuk memberikan hasil kerja yang baik dan produktivitas yang meningkat. Untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menemukan permasalahan terkait konflik peran terhadap kepuasan kerja pekerja wanita.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka masalah yang dapat diteliti adalah : Bagaimana Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Wanita Pekerja Di Pusat Penjualan Kerajinan Khas Kota Palembang ?

Tujuan yang dimaksud oleh peneliti adalah : untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja wanita pekerja di pusat penjualan kerajinan khas Kota Palembang.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teori, yaitu :

1. Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda adalah suatu konflik yang terjadi karena adanya benturan saat melakukan peran tertentu, konflik peran ganda merupakan bentuk adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan peran. Konflik peran ganda terjadi karena adanya perintah yang berbarengan pada saat yang bersamaan sehingga jika salah satu perintah di lakukan akan membuat perintah yang lain akan terabaikan.

Greenhaus dan Beutell (1985), (dalam jurnal Sri Purwantini 2011) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Seseorang akan menghabiskan waktu yang lebih untuk digunakan dalam memenuhi peran yang penting bagi mereka, oleh karena itu mereka bisa kekurangan waktu untuk peran yang lainnya. Hal ini bisa meningkatkan kesempatan seseorang untuk mengalami konflik peran ganda.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict)* muncul apabila wanita merasakan ketegangan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga. Greenhaus dan Beutell dalam Adekola (2010:1070) mengidentifikasikan tiga jenis Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict)* yaitu:

1. Konflik Berdasarkan Waktu *(Time-Based Conflict)*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Bentuk konflik Ini secara positif berkaitan dengan: Jumlah jam kerja, lembur, tingkat kehadiran, ketidakteraturan shift, kontrol jadwal kerja.

2. Konflik Berdasarkan Tekanan (*Strain-Based Conflict)*

Terjadi tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. Dimana gejala tekanan, seperti: Ketegangan, kecemasan, kelelahan, karakter peran kerja, kehadiran anak baru, ketersediaan dukungan sosial dari anggota keluarga

3. Kepuasan Kerja

Adapun pengertian kepuasan kerja menurut pendapat Stephen Robbins (2003:91) (dalam Sri Purwantini 2011) Ia berpendapat bahwa istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukan sikap yang positif terhadap pekerjaan yang Ia lakukan sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya, karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dasarnya dapat menjadi dua bagian yang pertama yaitu : faktor intrinsic atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut dan yang kedua adalah faktor ektrinsik, faktor ektrinsik yaitu faktor yang berasal dari luar diri karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

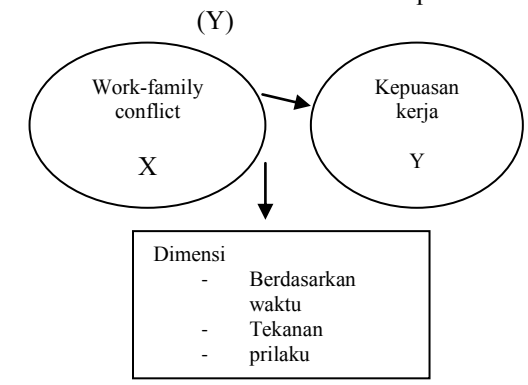
Salain itu Malayu S.P. Hasibuan (2004:203) (dalam Sri Purwantini 2007) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor : Balas jasa yang layak dan adil; Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian; Berat-ringannya pekerjaan; Suasana dan lingkungan pekerjaan; Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan; Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, dan Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

5. Indikator Kepuasan Kerja

Seperti dijelaskan Malayu S.P. Hasibuan (2006:202) (dalam Sri Purwantini 2007) indikator kepuasan kerja antara lain: Balas jasa yang layak dan adil; Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian; Berat-ringan pekerjaan; Suasana dan lingkungan pekerjaan; Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan; Sikap pemimpin, dan Sifat bekerjaan monoton atau tidak.

6. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1



2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pusat penjualan kerajinan khas kota Palembang. Dengan pertimbangan bahwa baik data maupun informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh. Sumber data yang digunakan adalah Data Primer dan Data Sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap obyek yang diteliti pada pusat penjualan kerajinan khas kota Palembang sedangkan data dekunder adalah data yang diperoleh dan berbagai sumber dokumen-dokumen atau laporan tertulis lainnya yang ada pada pusat penjualan kerajinan khas kota Palembang. dan jenis data

yang digunakan adalah Data Kuantitatif, data yang dapat dihitung berupa angka-angka.

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data-data dalam penelitian ini adalah Penelitian Lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian. Dan teknik yang digunakan adalah : Dokumentasi yaitu mendapatkan data tertulis yang dibutuhkan, yang berasal dan dokumen dan catatan-catatan seperti : jumlah karyawan, umur karyawan, serta data lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Serta membagikan kuesioner (angket) yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disiapkan masing-masing responden.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pekerja wanita pada pusat penjualan kerajinan khas kota Palembang yaitu sebanyak 84 orang, secara teknis penulis tidak dapat meneliti setiap anggota atau individu yang terdapat dalam toko penjualan kain songket karena peneliti lebih berfokus kepada pekerja wanita yang sudah berkeluarga. Mengingat adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, maka penelitian dilakukan terhadap sebagian dari populasi yang disebut sample. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel purposive sampling. Sugiono (2001:61) menyatakan bahwa sampling purposive adalah teknik pengumpulan sampel dengan pertimbangan tertentu. Karena peneliti hanya fokus kepada pekerja wanita di kerajinan khas kota Palembang yang sudah bekelurga dan rata-rata pemilik toko mempunyai dua karyawan yang sebagian besar pekerja wanita single dan sebagian lagi pekerja wanita yang sudah bekeluarga. jadi sampel yang digunakan yaitu berjumlah 35 orang.

Sedangkan pengukuran instrumen penelitian skala untuk memperoleh data yang diperlukan di dalam penelitian ini digunakan teknik survei dengan angket. Angket adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti. Instrumen variabel penelitian diperoleh melalui jawaban responden dengan memberikan tanda pada setiap kategori pernyataan yang disusun berdasarkan skala Likert dengan 5 poin. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur. Skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5.
2. Setuju (S) dengan skor 4.
3. Cukup Setuju (CS) dengan skor 3.
4. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2.
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Dari hasil penelitian yang dikumpulkan maka selanjutnya akan dapat disajikan metode analisis sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis
   Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

   a. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* > 0,60.
   b. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

2. Analisis regresi sederhana
   Persamaan regresi digunakan untuk memprediksi bentuk pengaruh konflik peran dengan kepuasan. Adapun rumus yang digunakan adalah:

   $Y = a + bX$
   Dimana :
   Y = Kepuasan Kerja

   a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Konflik Peran

Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan Rumus dibawah ini :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

3. Uji Parsial (Uji T)
   Uji t (parsial) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel independen (Konflik Peran) terhadap variabel dependen (Kepuasan kerja).
4. Uji Koefisien Determinan (R^2)
   Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel independen (X) terhadap variabel dependent (Y).

3. Hasil Analisis & Bahasan

1. Sejarah Singkat 24 Ilir Pusat Penjualan Kerajinan Khas Kota Palembang

Musibah kebakaran yang terjadi pada Agustus 1981 menimbulkan dampak yang cukup besar pada wilayah kota palembang. Sebanyak empat kampung tradisional masyarakat lenyap dari permukaan Bumi Sriwijaya. Akan tetapi peristiwa tersebut telah mengubah pola hidup masyarakat Palembang lewat perkenalan dengan rumah bertingkat-tingkat yang di sebut rumah susun (Rusun). Kawasan pertokoan Internasional Plaza (IP) hingga ke IBP, pada awal 1980-an belum memiliki jalan aspal. Sementara IP, pada saat itu masih merupakan Bioskop Internasional dengan beberapa toko disekitarnya. Di ujung jalan (tanah merah keras) dari internasional terdapat Pasar Mambo, yang dibuka pada malam hari. Sementara bangunan di sekitar kawasan IP baru berdiri beberapa toko salah satunya toko foto copy Remifa.

Penghubung kawasan Cinde Welan (Candi Walang) adalah Jl. Candi Walang, yang di mulai dari Jl. Jend. Sudirman sampai ke Jl. Kebon Duka hingga tembus ke belakang Pasar Cinde saat ini. Dikawasan 24 Ilir itu pula, terdapat Sungai Candi Walang (saat ini telah ditimbun). Kawasan Candi Walang, ketika itu posisi tanahnya menanjak. Bahkan pada masa Kesultanan Palembang hingga masa penjajahan Belanda kawasan 24 Ilir posisi tanahnya menanjak hingga ke RS RK Charitas. Karena pembuatan jalan dan sebagian pemukiman dataran tinggi tersebut "dipangkas" hingga posisi tanahnya mendatar tampak seperti saat ini. Sebagian kawasan, masih berupa rawa dan aliran sungai. Dengan topografi seperti itu sebagian besar rumah di kawasan 24 Ilir berbentuk panggung dan berbahan kayu. Pada awal 1980-an, Sungai Candi Walang dapat dimasuki perahu. Bahkan, masih terdapat banyak buaya disungai itu.

Menurut beberapa warga yang berdiam lama dikawasan ini, sepanjang tepian Sungai Candi Walang, masih ditumbuhi pohon para (karet) dan pohon kemang. Saat menyusuri sungai di kawasan Bank Mandiri saat ini. Buaya besar berlumut sering muncul bergaya "kalem" itu diyakini sebagai Raden Tokak. Ini merupakan salah satu tokoh legenda dalam cerita rakyat Palembang yang konon dapat muncul se waktu-waktu. Bahkan, hingga saat ini pun dengan "wilayah kekuasaan" dari 35 Ilir sampai Sungai Sekanak, masyarakat Palembang masih sering melihat penampakannya.

2. Sejarah Singkat Kain Songket

Kota Palembang adalah termasuk Kota yang cinta dengan hasil kebudayaan sendiri seperti kerajinan khas. Salah satu hasil kerajinan khas yang paling dikenal di Kota Palembang atau Sumatera Selatan ialah kain Songket. Songket Palembang memang sudah mendunia sekarang tidak hanya masyarakat Palembang yang suka memakai kain Songket, akan tetapi sudah meluas di seluruh Indonesia. Kain Songket seringkali di padupadankan dengan kebaya dan busana lain yang didesain oleh para desainer. Bagi masyarakat Palembang sendiri, kain songket seringkali digunakan untuk acara-acara besar seperti pernikahan.

Tidak hanya kain Songket, Palembang juga dikenal memiliki jenis kain khas lain seperti Kain Jumputan (Kain Pelangi) dan juga Kain Blongsong. Kain Jumputan atau sering juga disebut Kain Pelangi adalah kain yang dihasilkan dari tehnik jumputan (tie and dye) untuk menghasilkan motif tertentu seperti motif bintik tujuh, kembang janur, bintik lima, bintik sembilan, cuncung (terong), bintang lima, dan bintik-bintik. Untuk satu set Kain Jumputan biasanya terdiri dari bahan bagian atas, bagian bawah dan selendang. Kain Jumputan biasanya menggunakan bahan sutera. Sedangkan untuk Kain Blongsong biasanya menggunakan kain biasa dan juga bisa dengan kain sutera dan biasa dipakai oleh para perempuan Palembang dan saat ini dikembangkan menjadi batik khas Palembang.

Banyak varian Songket dan juga bahan kain yang digunakan begitu juga dengan harganya. Semakin bagus bahan yang digunakan (bahkan ada yang menggunakan benang emas) maka akan semakin mahal harga Kain Songket tersebut, mulai dari harga ratusan ribu rupiah hingga mencapai seratus juta rupiah. Untuk kain khas Palembang sendiri seperti Kain Jumputan dan Kain Blongsong harganya dari ratusan ribu hingga jutaan rupiah.

3. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Menurut Umur

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan umur, maka jumlah responden terbesar adalah yang berumur 26-35 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 17%, 19-25 tahun berjumlah 21 Orang dengan persentase 60%, dan ≤ 18 tahun hanya berjumlah 8 orang dengan persentase 23%. Sehingga dapat dikatakan rata-rata karyawan di toko songket atau pusat penjualan kerajinan khas kota Palembang di kawasan pasar kito komplek Ilir Barat berumur lebih dari 19-25 tahun.

2. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan Terahir

Berdasarkan data yang di kumpulkan, telah di dapatkan data jumlah responden menurut tingkat pendidikan terahir yaitu tingkat pendidikan terahir SMP berjumlah 8 orang dengan persentase 23%, SMA berjumlah 27 orang dengan persentase 77. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden di toko songket atau pusat penjualan kerajinan khas kota Palembang di kawasan pasar kito komplek Ilir Barat yang terbanyak adalah pada tingkat pendidikan SMA Semakin tingginya pendidikan responden maka skill atau keterampilan yang dimiliki akan semakin besar.

3. Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja

Berdasarkan data yang di kumpulkan, telah di dapatkan data jumlah karyawan menurut lama kerjanya yaitu karyawan yang bekerja selama ≤ 1 tahun berjumlah 12 dengan persentase 34%, sebanyak 17 orang bekerja selama 2-5 tahun dengan persentase 49%, sebanyak 6 orang bekerja selama 6-10 tahun dengan persentase 17%. Sehingga dapat disimpulkan rata-rata lamanya kerja responden di toko songket atau pusat penjualan kerajinan khas kota Palembang di kawasan pasar kito komplek Ilir Barat adalah selama 2-5 tahun dengan persentase 49%.

4. Karakteristik Responden Menurut Besar Gaji yang diterima

Berdasarkan data yang di kumpulkan, telah di dapatkan data besar gaji responden yang diterima Rp 500.000,00 - Rp 1.000.000,00 berjumlah 18 orang dengan persentase 51% dan Rp 1.100.000,00 – Rp 1.500.000,00 berjumlah 17 Orang dengan persentase 17. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata gaji responden di toko songket atau pusat penjualan kerajinan khas kota Palembang di kawasan pasar kito komplek Ilir Barat berjumlah Rp 500.000,00 - Rp 1.000.000,00 Dengan persentase 51%. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang mereka terima cukup untuk membantu kebutuhan rumah tangga.

5. Karakteristik Responden Menurut Data Diri

Berdasarkan data yang di kumpulkan, telah di dapatkan data status responden dengan jumlah sebanyak 31 orang berstatus married dengan persentase 89%, dan sebanyak 4 orang berstatus single parent dengan persentase 11%. Dapat dikatakan bahwa rata-rata responden di toko songket atau pusat penjualan kerajinan khas kota Palembang di kawasan pasar kito komplek Ilir Barat berstatus *married* . Hal ini terlihat bahwa penelitian ini berfokus kepada responden yang memiliki peran ganda.

1. Status Responden

Berdasarkan data yang di kumpulkan, telah di dapatkan data status responden dengan jumlah sebanyak 31 orang berstatus married dengan persentase 89%, dan sebanyak 4 orang berstatus single parent dengan persentase 11%. Dapat dikatakan bahwa rata-rata responden di toko songket atau pusat penjualan kerajinan khas kota Palembang di kawasan pasar kito komplek Ilir Barat berstatus *married* . Hal ini terlihat bahwa penelitian ini berfokus kepada responden yang memiliki peran ganda.

2. Jumlah Anak Responden

Berdasarkan data yang di kumpulkan, telah di dapatkan data jumlah anak responden di toko songket atau pusat penjualan kerajinan khas kota Palembang di kawasan pasar kito komplek Ilir Barat dengan jumlah sebanyak 17 orang memiliki anak satu orang dengan persentase 49%, sebanyak 11 orang memiliki anak dua orang dengan persentase 31%, sebanyak 5 orang memiliki anak 3 orang dengan persentase 14%. Dan 2 orang memiliki anak 4-5 orang dengan persentase 6%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata jumlah anak responden sebanyak 17 orang dengan persentase 49%. Hal ini terlihat bahwa penelitian ini berfokus kepada responden yang memiliki peran ganda.

6. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Wanita Pekerja Di Pusat Penjualan Kerajinan Khas Kota Palembang

Pada bab ini penulis akan menganalisis dan membahas permasalahan pada bab sebelumnya, berdasarkan data variabel dalam bab sebelumnya yang didasari oleh teori-teori dari para ahli yang berkaitan dengan permasalahan yang ada, yaitu Bagaimana Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Wanita Pekerja Di Pusat Penjualan Kerajinan Khas Kota Palembang. Berdarsarkan dari hasil jawaban yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, dapat diketahui bagaimana pendapat karyawan tentang pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja, apakah berpengaruh kuat atau berpengaruh lemah dan mungkin tidak memiliki pengaruh.

Maka dari itu penulis telah menyebaran kuesioner kepada 35 karyawan sebagai responden, yaitu variabel (X) dengan 15 pertanyaan dan variabel (Y) dengan 12 pertanyaan. Semua pertayaan yang diberikan kepada responden akan menjadi sampel pada penelitian ini, setelah mendapatkan jawaban dari semua pertanyaan yang diajukan kepada responden, penulis akan mengelola dan memberikan skor terhadap jawaban tersebut menurut skala likert, yaitu :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)	: Skor 1
2 = Tidak Setuju (TS)	: Skor 2
3 = Cukup Setuju (CS)	: Skor 3
4 = Setuju (S)	: Skor 4
5 = Sangat Setuju (SS)	: Skor 5

Dari perhitungan yang telah dilakukan setelah menyebar kuesioner kepada responden sebanyak 35 orang, jawaban-jawaban yang diberikan oleh karyawan/responden bermacam-macam, dari semua jawaban responden tersebut mengahsilkan angka-angka, dari data yang sudah dikumpulkan tersebut maka akan dihitung sesuai uji yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

1. Tanggapan Responden Terhadap Konflik Peran Ganda

dilihat berdasarkan tabel 4.7 rata-rata keseluruhan dari jawaban responden pada variabel konflik peran mendapat nilai rata-rata sebesar 3,94, maka dapat diartikan bahwa nilai rata-rata tersebut berada pada rentang nilai 3,40 – 4,19 dan keseluruhan pertanyaan pada variabel motivasi kerja dinyatakan baik.

2. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Bila dilihat berdasarkan tabel 4.9 rata-rata keseluruhan dari jawaban responden pada variabel kepuasan kerja mendapat nilai rata-rata sebesar 4,07, maka dapat diartikan bahwa nilai rata-rata tersebut berada pada rentang nilai 3,40 – 4,19 dan keseluruhan pertanyaan pada variabel produktivitas kerja dinyatakan baik.

7. Uji Validitas

1. Uji validitas variable konflik peran

Dari Uji validitas variable konflik peran menunjukan bahwa pertanyaan yang telah di uji ke validannya dilihat dari df (distribusi frekuensi) r tabel dengan skala 0,05, jika r hitung > r tabel maka variabel tersebut valid, jika r hitung < r tabel maka variabel tersebut tidak valid. Adapun penjelasannya sebagai berikut : df = n – 2 = 35 – 2 = 33 maka r tabel pada penelitian ini adalah df = 33 = 0.338 (dilihat dari daftar r tabel). Sama seperti variabel Kompetensi berdarasarkan tabel reliabilitas diatas dinyatakan valid dan ini menunjukan bahwa nilai *Cronboachs Alpha* lebih besar dari 0,848> 0,60. Maka dapat diartikan bahwa dari hasil uji reliabilitas butir-butir pertanyaan pada variabel Budaya organisasi semuanya reliabel atau relevan untuk dijadikan bahan penelitian.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel kepuasan kerja

Sama seperti variabel kompetensi dan budaya organisasi Uji Validitas menunjukan bahwa korelasi setiap butir pertanyaan lebih besar dari r tabel yang telah ditentukan dan dinyatakan semua butir pertanyaan tersebut valid. Dari nilai sig. semua butir pertanyaan juga < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan variabel Kinerja pada penelitian ini valid, dan berikut adalah uji reliabilitas variabel Kinerja. Begitu juga dengan Realibitas keouasan kerja sama seperti variabel konflik peran berdarasarkan tabel reliabilitas dinyatakan valid, hanya saja lebih kecil dari variabel konflik peran pada angka 0,848 dan ini menunjukan bahwa nilai *Cronboachs Alpha* lebih besar dari 0,848> 0,60. Maka dapat diartikan bahwa dari hasil uji reliabilitas butir-butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja semuanya reliabel atau relevan untuk dijadikan bahan penelitian.

8. Uji Regresi Sederhana

Dari hasil analisis regresi sederhana didapatkan nilai koefisien regresi variabel konflik peran sebesar 0,903 sedangkan konstantanya sebesar 0,321. Maka dapat dirumuskan persamaan regresi sederhana seperti berikut :

$$Y = 0{,}321 + 0{,}903\ X$$

Dari persamaan diatas dapat diterjemahkan sebagai berikut : Konstanta sebesar 0,321 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai konflik peran (0) maka nilai kepuasan kerja sebesar 0,321. Koefisien regresi X sebesar 0,903 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi, maka nilai produktivitas bertambah sebesar 0,903.

9. Uji Koefisien Determinasi

Dapat dijelaskan bahwa diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,632 dari nilai R^2, yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas konflik peran terhadap variabel terikat kepuasan kerja adalah sebesar 63,2%, sedangkan sisanya 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan rekrutmen.

10. Uji T (Parsial)

Berdasarkan uji T (Parsial) dapat dijelaskan bahwa variabel konflik peran (X) mendapatkan t hitung 7.527 dengan nilai signifikansi 0,000, maka dapat dijelaskan bahwa nilai sig. 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang nyata (signifikan) dari variabel konflik peran (X) terhadap kepuasan kerja (Y), dengan kata lain H_o ditolak dan H_a diterima yang mengatakan bahwa : **"konflik peran memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pusat Penjualan Kerajinan Khas Kota Palembang."**

11. Pembahasan Hasil Analisis

Berdasarkan hasil koesioner konflik peran untuk nilai rata-rata terendah yaitu 3,29 dengan pertanyaan beban pekerjaan yang banyak mengakibatkan sedikitnya waktu untuk bersama keluarga, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden di pusat penjualan kerajinan khas kota Palembang cukup setuju mungkin sebagian besar dari mereka merasa waktu untuk bersama keluarga kurang akibat beban pekerjaan yang banyak. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,29 dengan pernyataan pekerjaan menuntut karyawan bersifat aktif. Berarti sebagian besar responden sangat setuju bahwa pekerjaan menuntut karyawan bersifat aktif.

Untuk hasil kuesioner kepuasan kerja nilai rata-rata terkecilnya yaitu 3,71 dengan pertanyaan pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya, berarti sebagian besar responden kurang setuju jika pekerjaan yang mereka terima sudah sesuai dengan keinginannya, sedangkan nilai rata-rata teringginya adalah 4,29 dengan pertanyaan peraturan-peraturan yang diterapkan ditempat bekerja tidak memberatkan karyawan, dengan demikian dapat disimpulkan sebagian besar responden merasa bahwa peraturan ditempat bekerja tidak memberatkan mereka.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada Pusat Penjualan Kerajinan Khas Kota Palembang mempunyai konflik peran dalam keluarganya, hasil analisis diatas menyatakan bahwa variabel konflik peran telah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Karena, dengan adanya konflik peran dalam diri individu karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di pusat penjualan kerajinan khas kota Palembang. Seperti yang dijelaskan oleh Bellavia & Frone (2005:123) (dalam jurnal Astarika) "konflik peran terjadi karena 3 faktor yaitu: faktor dalam diri individu, peran keluarga dan peran pekerjaan. Berdasarkan dari hasil analisis regresi sederhana didapatkan nilai koefisien regresi variabel konflik peran sebesar 0,903 sedangkan konstantanya sebesar 0,321. Maka dapat dirumuskan persamaan regresi sederhana seperti berikut :

$$Y = 0{,}321 + 0{,}903\ X$$

Dari persamaan diatas dapat diterjemahkan nilai konstanta sebesar 0,321 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai konflik peran (0) maka nilai kepuasan kerjanya sebesar 0,321, dan Koefisien regresi X sebesar 0,903 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai konflik peran, maka nilai kepuasan kerja bertambah sebesar 0,903.

Hasil penelitian pada PusatPenjualan Kerajinan Khas Kota Palembang menunjukkan bahwa faktor konflik peran yang terdapat dalam teori Bellavia & Frone (2005:123) (dalam jurnal Astarika) "konflik peran terjadi karena 3 faktor yaitu: faktor dalam diri individu, peran keluarga dan peran pekerjaan secara keseluruha faktor tersebut yg mengakibatkan terjadinya konflik peran. Dalam pendapat lain, Greenhaus dan Beutell (1985) dalam jurnal Sri Purwantini 2011 mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik atar perasaanndimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain.seseorang akan menghabiskan banyak waktu untuk peran yang lebih penting baginya. Hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,632 artinya pengaruh variabel konflik peran terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 63,2% sedangkan sisanya 36,8% disebabkan oleh faktor diluar model.

Dalam teori S.P Hasibuan (2006:202) dalam Sri Purwanti 2007 kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan mencintai pekerjaannya. Berdasarkan hasil analisis tampak bahwa kontribusi konflik peran berkisar 63,2%, yang relatif cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain di luar kajian penelitian kurang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa konflik peran pada pekerja wanita di pusat penjualan kerajinan khas kota Palembang termasuk dalam kategori sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, bahkan untuk pertanyaan karyawan di tuntun bersifat aktif dalam kategori sangat baik. Bahkan untuk pertanyaan Perbedaan tanggung jawab membuat bingung, sehingga menunjukkan sikap yang berbeda pada kedua peran, yaitu sebagai pegawai dan sebagai ibu rumah tangga dirumah juga termasuk dalam kategori sangat baik.
2. Kepuasan kerja di pusat penjualan kerajinan khas kota Palembang termasuk dalam kategori baik,walaunpun konflik peran berpengaruh signifikan terhadapa kepuasan kerja karyawan, bahkan dalam Peraturan-peraturan yang diterapkan di tempat saya bekerja tidak memberatkan karyawan.
3. Dari pengujian hipotesis uji t parsial terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya 0,000 < 0,05. Maka dapat diartikan H_o ditolak dan H_a diterima, sehingga teruji adanya pengaruh yang signifikan antara konflik peran terhadap kepuasan kerja di pusat penjualan kerajinan khas kota Palembang.
4. Berdasarkan analisis koefisien determinan diperoleh R^2 0,632 yang artinya pada penelitian ini konflik peran memberikan peranan yang cukup besar terhadap kepuasan kerja sebesar 63,2% dan sisanya 36,8% di pengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan rekrutmen.

Daftar Pustaka :

[1] Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi.*

[2] Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku organisasi*. Penerbit : PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

[3] Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*, *dan R&D)*. Alfabeta, Bandung.

[4] Halimah Siti (2012). Analis Pengaruh Konflik Peran Ganda *(work family conflict)* dan Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Sawmon Busana Indonesia.

[5] Indriyani Azazah (2009). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Di akses tanggal 26 April 2016.

[6] Purwantini, sri, 2011. Analisi pengaruh konflik peran wanita pekerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawati industri garmen Kabutan Semarang), Universitas Semarang.

[7] Bps, BAPPENAS, UNDP, 2001. Menuju Konsensus Baru Demokrasi dan Pembangunan Manusia di Indonesia BPS, BAPENAS dan UNDPIndonesia.*http://www.pustakabersama.net/buku.php?id*