

Pengaruh Konflik Keluarga dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pengerajin Sokasi di Desa Tigawasa

K.I.A.Dewi¹, K.K.Heryanda²

^{1,2} Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:
Received 11 February
2022
Received in revised form
16 February 2022
Accepted 22 February
2022
Available online 30
November 2022

Kata Kunci:
Kepuasan Kerja,
Kompetensi, Konflik
Keluarga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik keluarga dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pada pengerajin sokasi di Desa Tigawasa baik secara simultan dan parsial. Subjek dalam penelitian ini adalah pengerajin sokasi di Desa Tigawasa dan objek dalam penelitian ini adalah konflik keluarga, kompetensi dan kepuasan kerja. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif kausal. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 35 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah: (1) Konflik keluarga dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan sumbangan pengaruh sebesar 86,2%. (2) Konflik keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan sumbangan pengaruh sebesar 16,5%. (3) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dengan sumbangan pengaruh sebesar 54%. Diharapkan untuk pihak-pihak yang terlibat dalam kerajinan sokasi di Desa Tigawasa untuk selalu memperhatikan konflik keluarga dan kompetensi, karena hal tersebutlah yang bisa menciptakan kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of family conflict and competence on job satisfaction on social craftsmen in Tigawasa Village both simultaneously and partially. The subjects in this study were social workers in Tigawasa Village and the objects in this study were family conflict, competence and job satisfaction. The research design used is causal quantitative research. The population used in this study were 35 respondents. The instrument used in this research was questionnaire and the data analysis technique that being used was multiple linear regression analysis. The results of this study are: (1) Family conflict and competence have a significant effect on job satisfaction with an influence contribution of 86,2%. (2) Family conflict has a negative and significant effect on job satisfaction with an influence contribution of 16,5%. (3) Competence has a significant effect on satisfaction with a contribution of 54%. It is hoped that the parties involved in sokasi crafts in Tigawasa Village will always pay attention to family conflicts and competencies, because this can create job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Competence, Family Conflict

Pendahuluan

Bali memiliki sejumlah hasil produksi kerajinan tradisional rumahan atau home industry yang khas dan menjadi komoditi yang cukup diperhitungkan baik itu kalangan lokal, nusantara dan bahkan untuk keperluan ekspor. Barang kerajinan yang berasal dari Bali umumnya memiliki ciri khas tersendiri dan unik sehingga banyak orang menjadikannya buah tangan atau oleh-oleh special dari Bali. Sejumlah *artshop* atau pasar seni dan toko oleh-oleh menjadi ajang tempat pemasaran dari hasil kerajinan daerah khas Bali ini. Kerajinan khas Bali memiliki berbagai macam variasi. Salah satu contoh kerajinan khas Bali yang khas adalah Sokasi. Sokasi merupakan salah satu kerajinan khas Bali yang dulunya hanya digunakan sebagai sarana upacara persembahyangan agama hindu, tetapi sekarang sudah dikembangkan sebagai kerajinan anyaman bambu lain. Sokasi sendiri hadir dengan berbagai variasi *modern* yang saat ini terus berkembang. Salah satu daerah di Bali yang terkenal dengan kerajinan Sokasi adalah desa Tigawasa. Banyak masyarakat daerah setempat yang menjadi pengerajin Sokasi. Keunikan yang terdapat pada kerajinan Sokasi di desa Tigawasa yaitu hampir semua ibu rumah tangga bahkan gadis-gadis remaja dan anak-anak yang berusia dari 10 tahun bisa membuat kerajinan Sokasi. Sedangkan keunikan lainnya pada

¹ Corresponding Author
Email: banyuning99@gmail.com

kerajinan Sokasi yaitu pada corak dekoratif khas Bali dengan ciri ungu khas Banjar yang merupakan kepribadian seni kerajinan Tigawasa. Pengerajin dari Tigawasa kebanyakan mengerjakan kerajinan Sokasi secara mandiri di rumah masing-masing sesuai dengan sejumlah order yang diterima dari pengepul. Barang yang dihasilkan nantinya akan diserahkan kepada pengepul dengan harga yang bervariasi sesuai dengan ukuran dan juga kualitas produk yang dihasilkan. Salah satu unsur yang memengaruhi kualitas produk yang dihasilkan oleh pengerajin adalah kepuasan kerja. Bagi organisasi maupun bagi individu kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan dalam sebuah pekerjaan.

Menurut Robbins 2001 dalam (Prestiana & Kusswandi, 2009), “mendefinisikan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Selanjutnya dijelaskan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Handoko (Dalam Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Maka dari itu, kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat membuat seseorang menyukai pekerjaan yang dilakukan karena seseorang merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja pada pengerajin sokasi di Desa Tigawasa, maka sebelumnya telah dilakukan penyebaran kuesioner awal sebanyak 10 responden. Fuad (2004:28) mengemukakan bahwa ada lima indikator kepuasan kerja yaitu Kepuasan dengan gaji (Y1), Kepuasan dengan promosi (Y2), Kepuasan dengan rekan kerja (Y3), Kepuasan dengan penyelia (Y4), Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (Y5). Dari hasil kuesioner awal terhadap 10 responden pengerajin sokasi di Desa Tigawasa, untuk indikator (Y1) memperoleh hasil yang rendah karena mereka merasa kompetensi yang mereka terima cukup rendah apalagi sejak pandemi karena pesanan menurun, harga sokasi yang mereka buat dan dijual ke pengepul sangat murah, dulu untuk sokasi polos dihargai 20.000 oleh pengepul tetapi untuk sekarang hanya dihargai 10.000, banyak juga pengepul yang saat ini mengurangi pembelian barang karena pesanan yang menurun. Hasil kuesioner indikator (Y2) memperoleh hasil yang cukup rendah karena pengerajin merasa kurangnya pemahaman terhadap teknologi atau media sosial yang ada, dan para pengerajin hanya bergantung pada para pengepul mereka merasa tidak efektif melakukan promosi individu. Dari hasil kuesioner indikator (Y3) memperoleh nilai yang cukup rendah karena hampir semua warga desa menjadi pengerajin sokasi yang membuat daya saing yang tinggi, sehingga perlu bekerja keras untuk bertahan. Hasil dari indikator (Y4) cukup rendah karena pengerajin tidak dapat mematok harga jual ke pengepul, karena bagi mereka pengepul yang menentukan harga setiap barang hasil produksi, apalagi dimasa pandemi seperti saat ini pengerajin tidak dapat melakukan perlawanan karena mereka berpikir daripada sokasi mereka tidak terjual lebih baik dijual dengan harga yang rendah. Hasil dari kuesioner untuk indikator (Y5) cukup rendah karena pengerajin merasa tidak cukup puas dengan pekerjaannya saat ini, karena subjek yang saya teliti adalah Ibu rumah tangga yang sebenarnya hanya ikut andil dalam pekerjaan ini untuk menambah pendapatan keluarga, apalagi yang sudah dari kecil terpatok dengan pekerjaan ini seperti tidak ada pilihan lain untuk menambah pendapatan setiap harinya.

Penilaian pengerajin sokasi di Desa Tigawasa tergolong rendah. Indikator kepuasan dengan penyelia menciptakan pengaruh yang besar terhadap rendahnya kepuasan kerja. Peluang bagi perempuan untuk ikut andil dalam bekerja sudah umum bagi semua orang. Dapat dilihat saat ini kenyataannya bahwa yang bekerja di industri bukanlah hanya laki-laki saja. Tetapi banyak juga perempuan yang sudah ikut bekerja. Hal ini bisa juga disebut emansipasi wanita dan membuat perempuan menjadi pribadi yang kuat dan mandiri. Hubungan dengan sumber daya manusia, menciptakan sistem pemberdayaan personal yang dapat menampilkan pekerjaan yang produktif adalah sasaran utama manajemen sumber daya manusia. Ketika mereka menerima karyawan untuk bekerja dan karyawan tersebut dapat bekerja dengan maksimal bagi perusahaan merupakan harapan bagi setiap perusahaan. Tetapi ada hal lain yang harus diperhitungkan saat perempuan ikut bekerja khususnya ibu rumah tangga. Seorang perempuan dalam sebuah rumah tangga tidak hanya memiliki satu peran yang sama seperti laki-laki dimana laki-laki hanya berperan sebagai kepala keluarga yang berfokus untuk mencari nafkah. Saat ini perempuan bahkan dapat memiliki lebih dari satu peran yaitu sebagai ibu, istri, bahkan tidak jarang juga ikut serta mencari nafkah. Faktor ini juga dapat mempengaruhi menurunnya kepuasan kerja pada karyawan wanita dimana konflik keluarga yang dihadapi seorang perempuan pastinya lebih berat dari pada laki-laki. Hal tersebut

disebabkan oleh tanggung jawab yang dipikul sebagai ibu rumah tangga juga sangat besar dan tidak dapat dipungkiri saat seorang perempuan memiliki konflik di keluarga pastinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Konflik keluarga sendiri sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena saat seorang karyawan mempunyai konflik dalam keluarganya terutama Ibu rumah tangga pastinya pikiran karyawan tersebut tidak bisa terfokus dengan apa yang ia kerjakan sehingga dapat menjadi kendala dan dapat menjadi sebab menurunnya kepuasan kerja.

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan suatu konflik peran yang terjadi karena tidak seimbangannya pelaksanaan peran dalam pekerjaan dan keluarga (Darmawati, 2019). Konflik pekerjaan-keluarga juga menyebabkan stres kerja pada karyawan. Lee dan Ashforth (dalam Darmawati, 2019) menyatakan konflik pekerjaan-keluarga menjadi sumber utama dari stres kerja. Selain itu (Nurrahman et al., 2006) juga menyatakan bahwa disebabkan oleh stresor di luar pekerjaan yang mencakup indikator dari konflik pekerjaan-keluarga, dan berdampak terhadap psikis seseorang, yaitu ketidakpuasan kerja dan depresi. Konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nurrahman et al., 2006) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sama juga ditemukan dalam penelitian (Dewi & Adnyani, 2020) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hal berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan (Alfiah, 2013) atas pengaruh konflik terhadap kepuasan kerja melalui kepercayaan. Penelitian ini membuktikan bahwa kepercayaan memediasi hubungan antara konflik dengan kepuasan kerja. Sehingga konflik tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, akan tetapi melalui kepercayaan (kepercayaan organisasi, kepercayaan kepada atasan maupun kepercayaan rekan kerja). Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat konflik keluarga pada pengerajin sokasi di Desa Tigawasa, maka sebelumnya telah dilakukan penyebaran kuesioner awal sebanyak 10 responden.

Menurut Frone, Russell & Cooper (Rahmadita, 2013) mengemukakan bahwa ada lima indikator konflik keluarga yaitu Tekanan sebagai orang tua (Y1), Tekanan perkawinan (Y2), Kurangnya keterlibatan sebagai istri (Y3), Kepuasan Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua (Y4), Campur tangan pekerjaan (Y5). Menurut hasil kuesioner awal terhadap 10 responden pengerajin sokasi di Desa Tigawasa Observasi Awal Variabel Konflik Keluarga antara lain hasil untuk indikator (Y1) paling rendah diantara indikator lain yaitu tekanan sebagai orang tua, sebagai orang tua pastinya ada kewajiban yang harus dapat kita penuhi, menjadi orang tua bukanlah perkara yang mudah apalagi seorang Ibu, seorang Ibu sebenarnya merupakan sosok yang paling dekat dengan anak karena Ibu yang lebih banyak menghabiskan waktu bersama dengan anaknya, maka dari itu peran Ibu sangat penting bagi pertumbuhan seorang anak dan pertumbuhan seorang anak adalah menjadi tanggung jawab orang tua, tetapi tekanan ini muncul ketika seorang Ibu ikut bekerja mencari nafkah yang menjadikan waktu bersama anak menjadi berkurang, tekanan ini akan semakin membesar ketika seorang anak mengalami masalah. Untuk indikator (Y2) yaitu tekanan perkawinan cukup rendah, jika seorang wanita sudah mempunyai status sebagai seorang istri pasti ada hal positif dan negatif yang ia terima, untuk subjek yang saya teliti juga mempunyai tekanan perkawinan maka dari itu banyak Ibu rumah tangga memilih bekerja sebagai pengerajin karena banyak pekerjaan yang syarat utamanya harus berstatus lajang, hal ini juga mempengaruhi kepuasan kerja pengerajin sokasi. Untuk indikator (Y3) yaitu kurangnya keterlibatan sebagai seorang istri juga cukup rendah, hal ini lebih menimbulkan dampak psikologis kepada para pengerajin karena sebagai seorang istri kurangnya keterlibatan dalam menemani suami karena tuntutan pekerjaan dan kurang bisa melayani suami dengan maksimal. Untuk indikator (Y4) yaitu kurangnya keterlibatan sebagai orang tua juga cukup rendah, hal ini karena peran seorang Ibu sangat penting dalam tumbuh kembang anak, sebagai seorang Ibu biasanya memahami suasana hati yang sedang sang anak rasakan, waktu yang diberikan oleh Ibu untuk menemani sang anak sangat penting maka dari itu pengerajin juga merasakan keterlibatannya sebagai orang tua sangat kurang. Untuk indikator (Y5) yaitu campur tangan pekerjaan cukup rendah, sudah menjadi resiko saat seorang Ibu rumah tangga ikut bekerja pastinya akan banyaknya timbul konflik di dalam keluarga, karena peran ganda yang dijalani seorang Ibu rumah tangga bukanlah perkara yang mudah.

Terkadang para pengerajin ketika memiliki masalah dalam pekerjaannya saat emosinya tidak stabil itu juga dapat memicu konflik keluarga saat ia berada di rumah. Contoh, saat ia sudah lelah bekerja ataupun ada masalah dengan rekan kerjanya kemudian dirumahnya juga ada masalah kecil sekalipun itu pastinya akan mempengaruhi emosionalnya dan dapat memicu konflik rumah tangga, apalagi saat pandemi ini pendapat para pengerajin berkurang membuat ekonomi keluarga goyah yang juga dapat memicu konflik rumah tangga mereka. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang diharapkan (Badan Nasional Sertifikasi Profesi, 2014). Ada pepatah mengatakan "*The Right Man in The Right Job, The Right Job*

in The Right Man". Artinya, orang yang tepat harus pada posisi, tugas atau pekerjaan yang tepat. Pekerjaan dan tugas yang tepat juga harus ditangani orang yang tepat. Disinilah sebuah perusahaan harus dapat merekrut karyawannya dengan sangat teliti agar tidak terjadi kesalahan atau kendala di kemudian hari. Perusahaan diharapkan dapat mempekerjakan orang-orang pilihan yang dapat bekerja dengan baik hingga tercipta kepuasan kerja pada karyawannya. Dengan memiliki kepuasan kerja yang baik, pekerja akan dapat mencapai setiap target produksi yang ada. Namun setiap individu pasti memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda.

Kepuasan kerja yang tercipta dari setiap perusahaan pastinya juga mempengaruhi jumlah produk yang dihasilkan, karena produk yang mereka buat berbeda-beda bahkan setiap perusahaan dari berbeda daerah akan menghasilkan produk yang mengikuti budaya daerah itu sendiri. Kepuasan kerja diperoleh saat seorang individu menilai bahwa hasil atau manfaat aktual yang diterimanya adalah sepadan atau lebih besar dari ekspektasinya.

Penilaian itu juga dikaitkan dengan besarnya pengorbanan yang harus dia lakukan atas keluarganya karena melaksanakan beban pekerjaan (dalam (Nurrahman et al., 2006); Lee, Zvonkovic & Crawford, 2013). Dalam penelitian (Manik, 2014) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja. Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kembau & Jurusan, 2018) variabel kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Rudlia, 2016) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun kompetensi yang dimiliki oleh Ibu rumah tangga di desa Tigawasa mempengaruhi kepuasan kerjanya. Dengan kompetensi yang dimiliki, maka pengrajin dapat melakukan pekerjaan dengan baik dengan demikian pengrajin akan merasa puas terhadap dirinya sendiri karena bisa menuntaskan pekerjaannya. secara baik selaras pada kemampuan yang dimiliki. Hal tersebut akan menimbulkan rasa puas yang di terima pegawai atas pencapaian kerja yang telah dilakukan. Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat kompetensi pada pengrajin sokasi di Desa Tigawasa, maka sebelumnya telah dilakukan penyebaran kuesioner awal sebanyak 10 responden. Edision (2016, p.143) mengemukakan bahwa ada tiga indikator kompetensi yaitu yaitu Pengetahuan (X2.1), Keterampilan (X2.2), Sikap (X2.3). Berikut hasil kuesioner awal terhadap 10 responden pengrajin sokasi di Desa Tigawasa, hasil kuesioner yang dapat kita lihat pada lampiran, untuk (X2.1) yaitu pengetahuan cukup rendah, ara pengrajin merasa kurang memiliki pengetahuan yang cukup yang mampu untuk mendukung pekerjaannya karena ia baru memulai atau menekuni pekerjaan ini setelah menjadi Ibu rumah tangga yang memang sejak awal tidak ada niat untuk mendalami lebih dalam pekerjaan ini. Ibu rumah tangga juga hanya sedikit memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuannya karena waktu yang ia miliki harus terbagi. Untuk (X2.2) yaitu keahlian juga cukup rendah, Karena subjek dalam penelitian ini adalah seorang ibu rumah tangga banyak dari mereka yang tidak ingin mengimprove keahlian mereka untuk berinovasi mengingat ia tidak hanya harus memenuhi kewajibannya sebagai pekerja ia juga harus memenuhi kewajibannya sebagai Ibu rumah tangga, mereka menganggap keahlian dasar yang mereka miliki saat ini saja sudah cukup. Untuk (X2.3) yaitu sikap yang memperoleh nilai cukup rendah, pengrajin sokasi di desa tigawasa mengerjakan perkerjaannya secara individual dan biasanya bertempat di rumah masing-masing maka dari itu jarang antar pengrajin memiliki sikap inisiatif dalam membantu pengrajin lainya dalam menghadapi masalah-masalah tertentu. Pada lampiran 03 dapat kita lihat hasil kuesioner awal menunjukkan bahwa penilaian pengrajin sokasi di Desa Tigawasa tergolong rendah. Indikator pengetahuan, keahlian, dan sikap menciptakan pengaruh yang besar terhadap rendahnya kompetensi. Bertitik tolak pada latar belakang penelitian diatas, maka dipandang perlu untuk mengangkatnya kedalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Konflik Keluarga dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Ibu Rumah Tangga Pengrajin Sokasi di Desa Tigawasa tahun 2021"

Metode

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausal. Penelitian kuantitatif kausal merupakan hubungan sebab akibat. Penelitian ini 3 menggunakan rancangan penelitian kuantitatif kausal untuk mendapatkan gambaran pengaruh konflik keluarga, dan kompetensi terhadap kepuasan kerjapengerajin sokasi di Desa Tigawasap. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Ibu rumah tangga pengrajin sokasi di Desa Tigawasa. Sedangkan objek penelitian yang digunakan yaitu konflik keluarga (X1), kompetensi (X2) dan kepuasan kerja (Y). Populasi diartikan sebagai suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian dan ditarik kesimpulan (Sugiyono 2011:80). Populasi yang digunakan

dalam penelitian ini adalah seluruh Ibu rumah tangga pengerajin sokasi di Desa Tigawasa. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kuesioner dan wawancara. 1) Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahuinya. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini penyebaran kuesioner adalah data mengenai tanggapan karyawan terhadap Konflik Keluarga, Kompetensi dan kinerja pengerajin sokasi desa Tigawasa. Wawancara atau interviu adalah kegiatan tanya-jawab secara lisan untuk memperoleh informasi. Bentuk informasi yang diperoleh dinyatakan dalam tulisan, atau direkam secara audio, visual, atau audio visual. 2) Wawancara merupakan kegiatan utama dalam kajian pengamatan. Pelaksanaan wawancara dapat bersifat langsung maupun tidak langsung. Wawancara langsung dilakukan dengan menemui secara langsung orang yang memiliki informasi yang dibutuhkan, sedangkan wawancara tidak langsung dilakukan dengan menemui orang-orang lain yang dipandang dapat memberikan keterangan mengenai keadaan orang yang diperlukan datanya. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan program SPSS (statist/ical product and service solution) versi 22 for windows. Hal ini digunakan untuk mempermudah dalam melakukan analisis data sehingga diperoleh hasil yang akurat. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari (1) uji normalitas, (2) uji multikolinearitas, dan (3) uji heteroskedastisitas.

Hasil dan Pembahasan

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program Statistical Package for Social Science (SPSS) 22.0 for Windows, yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas konflik keluarga dan kompetensi terhadap variabel terikat kepuasan kerja. Sehingga diperoleh hasil pengujian berupa ringkasan hasil output SPSS. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 3.1

Tabel 3.1
Ringkasan Output SPSS Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien	t	Koefisien Korelasi	Sig
Konflik Keluarga	-0,282	-2,521	-0,407	0,017
Kompetensi	0,686	6,140	0,735	0,000
Konstanta	13,893			
F	99,723			
Sig. F	0,000			
R ²	0,862			

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 4.4, diperoleh hasil nilai konstanta sebesar 13,863. Nilai koefisien regresi konflik keluarga sebesar -0,282 dan nilai koefisien kompetensi sebesar 0,686. Sehingga persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut. $\hat{Y} = 13,893 - 0,282 X_1 + 0,686 X_2 + \varepsilon$ Dari persamaan linier berganda tersebut menunjukkan bahwa: 1) Konstanta sebesar 13,863, artinya bahwa apabila konflik keluarga (X_1) dan kompetensi (X_2) nilainya sama dengan nol, maka kepuasan kerja (Y) sebesar 13,893. 2) Nilai koefisien konflik keluarga (β_1) sebesar -0,282 berarti bahwa konflik keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan konflik keluarga satu satuan maka variabel kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,282. 3) Nilai koefisien kompetensi (β_2) sebesar 0,686 berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompetensi satu satuan maka variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 0,686. y Hipotesis pertama "ada pengaruh simultan dari konflik keluarga dan kompetensi terhadap kepuasan kerja".

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis regresi dengan bantuan SPSS, diperoleh koefisien nilai F sebesar 99,723 dengan p-value $0,000 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Yang mana berarti konflik keluarga dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pengerajin sokasi di Desa Tigawasa. Hipotesis kedua "ada pengaruh dari konflik keluarga terhadap kepuasan kerja". Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis regresi dengan bantuan SPSS, diperoleh nilai t sebesar - 2,521 dengan p-value $0,017 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Yang mana berarti konflik keluarga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pengerajin sokasi di Desa Tigawasa. Besar sumbangan pengaruh langsung konflik keluarga terhadap kepuasan kerja pengerajin

sokasi adalah 0,165 atau 16,5%. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa konflik keluarga memiliki peranan dalam mempengaruhi kepuasan kerja bagi pengerajin sokasi di Desa Tigawasa. Hipotesis ketiga "ada pengaruh dari kompetensi terhadap kepuasan kerja". Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis regresi dengan bantuan SPSS, diperoleh nilai t sebesar 6,140 dengan p -value $0,000 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Yang mana berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pengerajin sokasi di Desa Tigawasa. Besar sumbangan pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja pengerajin sokasi adalah 0,540 atau 54%. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peranan dalam mempengaruhi kepuasan kerja bagi pengerajin sokasi di Desa Tigawasa.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa konflik keluarga dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja bagi pengerajin sokasi di Desa Tigawasa. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Levy 2003 (dalam (Manik, 2014), yang menyatakan jika Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi apabila individu memiliki sikap dan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya sebaliknya individu yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya. Serta dengan adanya kompetensi yang baik dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan. Dengan terciptanya keterampilan dan pengetahuan yang baik akan menghasilkan efisiensi kerja yang lebih baik sehingga pekerja dapat lebih baik dan optimal. Dengan adanya kompetensi yang baik maka akan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerja. Konflik keluarga yang tinggi akan mempengaruhi bagaimana kepuasan kerja yang dirasakan oleh pengerajin sokasi di Desa Tigawasa, semakin tinggi tingkat konfliknya maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendahnya terjadi konflik keluarga maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pengerajin sokasi di Desa Tigawasa. Begitu juga dengan tingkatan kompetensi yang dimiliki oleh para pengerajin sokasi di Desa Tigawasa, semakin tinggi komptensinya maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pengajarin sokasi tersebut. Begitupun juga sebaliknya, minimnya kompetensi yang dimiliki akan menghasilkan produk yang buruk, yang mana produk yang buruk akan memiliki harga jual yang rendah yang mana akan menciptakan ketidakpuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, untuk menciptakan kepuasan kerja bagi pengerajin sokasi di Desa Tigawasa hendaknya selalu memperhatikan konflik keluarga yang sedang dihadapi oleh para pengerajin, hal tersebut perlu diperhatikan mulai dari keluarga terdekat untuk bisa memberikan bantuan moral serta selalu meningkatkan kemampuan untuk menciptakan produk sokasi yang terbaik agar bisa mempunyai daya beli yang tinggi. Hasil Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Adnyani, 2020) yang menyatakan bahwa konflik keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan dalam penelitian (Amir et al., 2014) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa konflik keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja bagi pengerajin sokasi di Desa Tigawasa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika adanya kenaikan dari konflik keluarga maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan. Sebaliknya, jika konflik keluarga mengalami penurunan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bagia (dalam (Manik, 2014)) yang menyatakan bahwa konflik keluarga disebabkan oleh stresor di luar pekerjaan yang mencakup indikator dari konflik pekerjaan-keluarga, dan berdampak terhadap psikis seseorang, yaitu ketidakpuasan kerja dan depresi. Konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta penelitian dari oleh (Nurrahman et al., 2006) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi pengerajin sokasi di Desa Tigawasa ini sangat dipengaruhi oleh konflik keluarga yang sedang terjadi, semakin tinggi tingkat konfliknya maka akan semakin rendah tingkat kepuasan yang akan dirasakan oleh para pengerajin, begitupun juga sebaliknya semakin rendah konflik keluarga yang terjadi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang akan dirasakan. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan suatu konflik peran yang terjadi karena tidak seimbangya pelaksanaan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Dalam penelitian ini para pengerajin sokasi di Desa Tigawasa adalah para ibu rumah tangga, yang mana hal tersebut menyebabkan adanya peran ganda bagi para pengerajin sokasi, selain untuk melakukan tugasnya sebagai ibu rumah tangga juga harus membuat kerajinan sokasi untuk menfkahi keluarga. Serta di masa pandemi yang terjadi saat ini sangat berdampak pada sektor ekonomi. Hal tersebut menyebabkan banyak kepala keluarga kehilangan pekerjaan dan bertambahnya angka kemiskinan serta tingkat perceraian ikut meningkat drastis karena disebabkan oleh kesulitan ekonomi. Kondisi tersebut harus dihadapi oleh kebanyakan keluarga yang ada di Indonesia khususnya dari kalangan Ibu rumah tangga sebagai pilar

keluarga. Hal ini juga dialami oleh para pengerajin sokasi di Desa Tigawasa yang notabene seorang ibu rumah tangga. Pengerajin sokasi di desa Tigawasa mendapatkan tuntutan yang sangat besar, disatu sisi sebagai Ibu rumah tangga harus memenuhi kewajibannya dengan baik apabila ada saja sedikit kesalahan akan dapat memicunya terjadi konflik keluarga, disisi lain ia juga harus menjadi seorang istri dan menjalankan kewajibannya agar tetap terjalin hubungan yang harmonis dengan suami, selain dri kedua sisi ini ada sisi lain yang harus diingat juga ia juga dituntut menjadi orang tua yang mampu membimbing anaknya dengan baik, karena peran Ibu dalam membentuk karakter anak sangatlah berandil besar, berbagai peran seorang Ibu rumah tangga yang harus ia perankan bahkan bukan hanya berperan ganda tapi bisa dikatakan berlipat-lipat peran, ada juga alasan lain kenapa konflik keluarga sangat mempengaruhi kepuasan kerja karena para pengerajin mengerjakan sokasi di rumah masing-masing yang menjadikan sedikit saja ada konflik dalam keluarga akan mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja. Konflik yang tinggi akan menghasilkan kepuasan kerja yang rendah begitupun juga sebaliknya dengan minimnya konflik yang terjadi maka kepuasan yang dirasakan para ibu-ibu pengerajin sokasi dalam bekerja akan meningkat. Dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi para pengerajin sokasi di Desa Tigawasa sangat diperlukannya untuk mengatasi segala konflik yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun keluarga, tingkat konflik yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja, kepuasan kerja yang rendah akan menghasilkan kualitas produk yang rendah juga. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Dewi & Adnyani, 2020) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta penelitian dari Nurmayanti, dkk (2018) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja bagi pengerajin sokasi di Desa Tigawasa. Hasil penelitian ini menunjukkan jika ada kenaikan dari kompetensi maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh dikemukakan oleh Bogner dan Thomas yang dikutip oleh Sitorus (2013) berbunyi bahwa: "Kompetensi sebagai keahlian khusus yang dimiliki karyawan dan pengetahuan yang diarahkan untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi." Hal ini berarti kompetensi karyawan sebagai suatu karakteristik dari kemampuan seseorang dibutuhkan untuk mendapat hasil kerja yang baik sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi para pengerajin sokasi di Desa Tigawasa sangatlah dipengaruhi oleh kompetensi, kompetensi yang tinggi akan menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dan memiliki nilai jual yang tinggi, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja bagi para pengerajin sokasi di Desa Tigawasa. Begitupun juga sebaliknya, tingkat kompetensi yang rendah akan menciptakan produk dengan kualitas yang rendah juga yang mana hal tersebut menciptakan ketidakpuasan dari para pengerajin. Pengerajin sokasi di Desa adalah para ibu rumah tangga, yang mana hal tersebut menyebabkan tidak adanya banyak waktu yang digunakan untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan dalam membuat kerajinan sokasi begitu banyak kegiatan yang harus ia lakukan karena tanggung jawabnya menjadi istri dan orang tua pastinya membutuhkan waktu yang lebih, dilihat juga dari rata-rata pendidikan ahkhir para pengerajin presentase terbesar berpendidikan SMP, maka dari itu mereka mempunyai segala keterbasan teknologi baik dalam meningkatkan kompetensi yang ia miliki. Apabila kemampuan para pengerajin sokasi rendah maka tingkat kepuasan kerja juga akan menurun, begitu juga sebaliknya semakin tinggi keterampilan yang dimiliki oleh para pengerajin maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja yang akan dirasakan oleh para pengerajin. Kompetensi yang tinggi tidak hanya akan berdampak pada kepuasan kerja akan tetapi berdampak pada efisiensi waktu dalam mengerjakan kerajinan sokasi tersebut. Dalam upaya untuk bisa mencapai kepuasan kerja maka kompetensi dari setiap individu perlu untuk selalu ditingkatkan, apabila pengerajin sokasi di Desa Tigawasa mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi maka kepuasan kerja yang dirasakan juga akan semakin tinggi. Hal tersebut didukung juga oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Manik dan Wiarah (2014) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja. Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kembau, dkk (2018) variabel kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, maka bisa diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Konflik keluarga dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pengerajin sokasi di Desa Tigawasa. 2) Konflik keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengerajin sokasi di Desa Tigawasa. 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja pengerajin sokasi di Desa Tigawasa. Konflik keluarga dan kompetensi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan konflik keluarga yang rendah serta tingkat kompetensi yang tinggi akan bisa menciptakan kepuasan kerja bagi pekerja. Apabila tingkat konflik keluarga yang terjadi tinggi dan kompetensi yang dimiliki rendah maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pekerja akan turun. Hal tersebut sudah dibuktikan dalam hasil penelitian ini yang menyatakan jika konflik keluarga dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dari para pekerja maka diperlukannya untuk selalu mengatasi konflik keluarga karena hal tersebut akan sangat mempengaruhi pekerjaan bagi pekerja yang berimplikasi pada kepuasan yang dirasakan dalam bekerja. Begitupun juga dengan kompetensi, sangat penting untuk selalu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang sedang digeluti, dengan keterampilan yang tinggi maka akan bisa meningkatkan kualitas pekerjaan dan kepuasan kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan diatas, penulis dapat mengajukan beberapa saran bagi peneliti selanjutnya maupun untuk UMKM atau pengerajin sokasi di Desa Tigawasa. 1) Bagi Peneliti Selanjutnya Keterbatasan penelitian ini yakni hanya mengkaji variabel konflik keluarga dan kompetensi terhadap kepuasan kerja. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan pengkajian yang serupa yakni tentang kepuasan kerja untuk mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan menggunakan variabel lain selain konflik keluarga dan kompetensi maka akan bisa menghasilkan hasil penelitian yang lebih bervariasi dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini. 2) Bagi UMKM atau Pengerajin Sokasi Diharapkan untuk pihak-pihak yang terlibat dalam kerajinan sokasi di Desa Tigawasa untuk selalu memperhatikan konflik keluarga dan kompetensi, karena hal tersebutlah yang bisa menciptakan kepuasan kerja. Karena sudah terbukti dalam penelitian ini jika kepuasan kerja bisa tercipta dengan adanya konflik keluarga yang rendah dan kompetensi yang tinggi. Serta diharapkan hasil penelitian ini dijadikan sebagai pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja di masa yang akan datang.

Daftar Rujukan

- Alfiah, J. (2013). Pengaruh konflik terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(1).
- Amir, A., Chairil, & Zahari. (2014). Pengaruh kompetensi guru terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri Pariaman. *Jurnal Kebijakan Dan Pengembangan Pendidikan*, 2(2), 101–106.
- Darmawati. (2019). *Work family conflict konflik peran pekerjaan dan keluarga*. Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press.
- Dewi, N. M. R. C. K., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Peran mediasi stres kerja pada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2516. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p03>
- Kembau, D., & Jurusan. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3428–3437. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21449>
- Manik, E. (2014). Kinerja paramedis di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi. *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 62-72 ISSN 2443-0633.
- Prestiana, N. D. I., & Kusswandi, A. (2009). Hubungan antara pemberian jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja karyawan wanita di Unisma Bekasi. *Jurnal Soul*, 2(2), 90–107.
- Rahmadita, I. (2013). Pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(1), 33–38.
- Rudlia. (2016). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Studi kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 4, No. 3*.