



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRATEGI
SELEKSI, OPTIMASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA MANAJER**

*(The Effect of Work-Family Conflict and Selection, Optimization, Compensation
Strategies on Manager's Job Satisfaction)*

SKRIPSI

**SEKAR ADELINA RARA
0804002001**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS INDONESIA
DEPOK
JULI 2009**



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRATEGI
SELEKSI, OPTIMASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA MANAJER**

*(The Effect of Work-Family Conflict and Selection, Optimization, Compensation
Strategies on Manager's Job Satisfaction)*

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

**SEKAR ADELINA RARA
0804002001**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS INDONESIA
DEPOK
JULI 2009**

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Sekar Adelina Rara

NPM : 0804002001

TTD :

Sekar A Rara

Tanggal : 30 Juni 2009

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Sekar Adelina Rara
NPM : 0804002001
Program studi : S1 Reguler
Judul skripsi : Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan strategi Seleksi, Optimasi, dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja manajer

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada program S1 Reguler Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

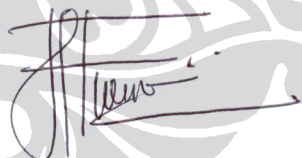
DEWAN PENGUJI



Pembimbing I : (Dr. Ali Nina Liche Seniati, M.Si.)
NIP. 19670123 199203 2 001



Penguji I : (Dr. Iman Sukhirman, M.Si.)
NIP. 130703508



Penguji II : (Dra. Fivi Nurwiyanti, M.Si.)
NUP. 0800300005

Depok, Juli 2009

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Indonesia



(Dr. Wilman Dahlan Mansoer, M.Org, Psy.)
NIP. 19490403 197603 1 002

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat mengatasi rintangan dan halangan selama proses pembuatan skripsi ini sampai saya dapat menyelesaikannya. Untuk semua pihak yang berkontribusi terhadap penyelesaian tugas ini, saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

- (1) Dr. Ali Nina Liche Seniati, M.Si., selaku pembimbing pertama dan utama yang selalu meluangkan waktu di tengah kesibukannya yang luar biasa untuk bimbingannya.
- (2) Eyang Soepono, Eyang Sukardiyono, Ir. Anton Haryanto, Ir. Sri Widayati, MM., dan Kumara Keke, untuk semua bentuk dukungan yang tidak pernah putus, baik ketika saya berkuliah di Universitas Indonesia maupun ketika saya belajar di *University of Queensland*, Australia.
- (3) Seluruh Manajer di PT.X, Om Tok, Tante Atiek, Tante Mimin, Tante Sari, Tante Gina, Om Arif, Bu Titin, Woromita, Mika Halpin, dan seluruh orang tua teman seperjuangan yang membantu saya memperoleh data penelitian.
- (4) Prof. Dr. M. Enoch Markum, selaku pembimbing akademik saya di UI, dan Astrid Sirowatska, sebagai *Student Adviser & International Student Officer at UQ*.
- (5) Andy Herlambang Notowijoyo, S.Psi. "*Thank you for being who you are & who I need*"
- (6) The kodoks: Kochai, Erer; GJMLR: Adzan, Rendi, Manga; My Ladies : Nunie, Yuki, Vidia, Meri, Anna; *high school mates* di C'80's, Adit, Isa, dan Ichenk untuk semua bentuk *emotional coping stress*.
- (7) Tim UPA CERIA untuk konsultasi yang oke punya : Nunu, Nunu lagi, dan Nunu saja.
- (8) Psikopat seperjuangan: Fajar, Dewi, Hari, Edwin, Randi, Arief, Manggis, Aris, Ole, Ical
- (9) Teman-teman KKI'05 dan Brisbaners: Rima, Indie, Cita, Roma, Tiza, Nay, Nna, Andro, Bas, Namiel, Machda, Dita, Heri, Avi, Vanek, Liza, Icha, The Mitre's, Samaner's
- (10) Angkatan 2002 ke atas, untuk pertemanan yang indah : Ganjar'00, Ale'00, Anes,'00, Amali'01, Andra'01, Moko'01, Emon'01, Pakalalaz'02, dan Iman'02.

Seluruh pihak yang membantu dan tak tersebut namanya namun telah menambah keceriaan pada pembuatan skripsi ini. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu, budaya, dan bangsa.

Depok, Juli 2009

Sekar Adelina Rara

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sekar Adelina Rara

NPM : 0804002001

Program Studi : S1 Reguier

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan strategi Seleksi, Optimasi, dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja manajer (*The Effect of Work-Family Conflict and Selection, Optimization, Compensation Strategies on Manager's Job Satisfaction*) beserta perangkat yang ada (bila diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : Juli 2009
Yang menyatakan

Sekar A Rara

(Sekar Adelina Rara)
NPM: 0804002001

ABSTRAK

Nama : Sekar Adelina Rara
Pembimbing Skripsi : Dr. Ali Nina Liche Seniati, M.Si
Program Studi : S-1/ Reguler
Judul : Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Strategi Seleksi, Optimasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Manajer

Penelitian ini membahas pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (*time-based*, *strain-based*, dan *behaviour-based*) menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dan strategi SOK menurut Baltes dan Baltes (1960) terhadap kepuasan kerja menurut Spector (1997) pada manajer. Penelitian ini melibatkan 143 manajer yang berasal dari ketiga perusahaan, yaitu swasta, BUMN/BUMD, dan institusi pemerintah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi lapangan. Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan teknik ANOVA-dua arah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna antara jenis konflik dan tingkat penggunaan strategi SOK terhadap kepuasan kerja manajer ($F= 187,223, p= 0,000$). Manajer dengan jenis konflik *strain-based* memiliki kepuasan kerja tertinggi dibandingkan dengan manajer dengan jenis konflik *time-based* dan *behaviour-based* apabila didukung tingkat penggunaan strategi SOK yang tinggi. Namun demikian, manajer berjenis konflik *strain-based* memiliki kepuasan kerja terendah dibandingkan dengan dua jenis konflik lainnya apabila level strategi SOK yang dimiliki rendah. Tidak ditemukan pengaruh level SOK dalam menentukan kepuasan kerja pada manajer yang berjenis konflik *time-based*.

Kata kunci :

Time-based conflict, *Strain-based conflict*, *Behaviour-based conflict*, Strategi Seleksi, Optimasi, dan Kompensasi, Kepuasan kerja, Manajer.

ABSTRACT

Name : Sekar Adelina Rara
Supervisor : Dr. Ali Nina Liche Seniati, M.Si.
Study Program : S-1/ Reguler
Title : The Effect of Work-Family Conflict and Selection, Optimization,
Compensation Strategy on Manager's Job Satisfaction

The focus of this study was to examine the effect of work-family conflict and Selection, Optimization, and Compensation strategy on manager's job satisfaction. 143 managers working in three different workplaces (private sectors, BUMN/BUMD, and government institutions) were involved. This study was a quantitative field study. A 2x3 between-subject ANOVA were used as a statistic technique. The results showed that there was a significant effect of work-family conflict and SOC strategy on manager's job satisfaction ($F= 187,223, p= 0,000$). Managers possessing a high level of SOK strategy and having strain-based conflict had the highest job satisfaction, as compared to those having time-based and behaviour-based conflicts. On contrary, managers with a low level of SOC strategy and strain-based conflict had the lowest job satisfaction as compared to those with time-based dan behaviour-based. There was no effect of level of SOK strategy found in managers having time-based conflicts in predicting job satisfaction.

Keywords :

Time-based conflict, Strain-based conflict, Behaviour-based conflict, Selection, Optimization, and Compensation Strategy, Job Satisfaction, Managers.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
UCAPAN TERIMAKASIH	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	Ix
DAFTAR LAMPIRAN	X
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
2. LANDASAN TEORI	10
2.1 Manajer	10
2.1.1 Definisi Manajer	10
2.1.2 Tingkatan Manajerial	11
2.2 Kepuasan Kerja	12
2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja	12
2.2.2 Aspek-aspek Kepuasan Kerja	13
2.2.3 Antecedent Kepuasan Kerja	15
2.2.4 Pengukuran Kepuasan Kerja	19
2.3 Konflik Pekerjaan-Keluarga	21
2.3.1 Definisi Konflik Pekerjaan-Keluarga	21
2.3.2 Jenis Konflik Pekerjaan-Keluarga	21
2.3.3 Pengukuran Konflik Pekerjaan-Keluarga	23
2.4 Strategi Pengaturan Hidup	24
2.4.1 Definisi Strategi Seleksi, Optimasi, Kompensasi (SOK)	24
2.4.2 Dimensi strategi SOK	24
2.4.3 Tingkat Penggunaan Strategi SOK	26
2.4.4 Pengukuran Tingkat Penggunaan Strategi SOK	27
2.5 Dinamika Teori	29
3. PERMASALAHAN, HIPOTESIS DAN VARIABEL PENELITIAN	32
3.1 Permasalahan Penelitian	32
3.2 Hipotesis Penelitian	32

3.3 Variabel Penelitian	33
3.3.1 Variabel Bebas	33
3.3.2 Variabel Terikat	33
4. METODE PENELITIAN	34
4.1 Responden Penelitian	34
4.1.1 Kriteria Responden Penelitian	35
4.1.2 Jumlah Responden	35
4.1.3 Metode Pengambilan Responden	35
4.2 Desain Penelitian	36
4.3 Alat Ukur Penelitian	36
4.3.1 Data Responden	36
4.3.2 Alat Ukur Kepuasan Kerja	36
4.3.3 Alat Ukur Konflik Pekerjaan-Keluarga	37
4.3.4 Alat Ukur Strategi SOK	38
4.4 Tahap Uji Coba Alat Ukur	39
4.5 Tahap Penelitian	42
4.6 Metode Pengolahan Data	43
5. HASIL DAN ANALISIS DATA	44
5.1 Gambaran Umum Responden Penelitian	44
5.2 Analisis Kepuasan Kerja	47
5.3 Analisis Konflik Pekerjaan-Keluarga	48
5.4 Analisis Strategi SOK	48
5.4.1 Gambaran responden berdasarkan strategi SOK	48
5.5 Gambaran Konflik Pekerjaan-Keluarga, SOK dan Kepuasan Kerja	50
5.6 Hasil Analisis Hipotesis Utama	50
5.6.1 Analisis Pengaruh Jenis Konflik Pekerjaan-Keluarga, Strategi SOK, dan Kepuasan Kerja	50
5.7 Analisis Tambahan	50
5.7.1 Analisis Jenis Konflik dan Strategi SOK terhadap Aspek-Aspek kepuasan Kerja	51
5.7.2 Analisis Data Demografis terhadap Kepuasan Kerja	52
5.8 Analisis Kualitatif terhadap Jenis Konflik Pekerjaan-Keluarga Manajer	54
6. KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN	56
6.1 Kesimpulan	56
6.2 Diskusi	57
6.3 Saran	63
6.3.1. Saran Metodologis	63
6.3.2. Saran Praktis	64
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Aspek-aspek kepuasan kerja dan item-item yang mewakilinya	37
Tabel 4.2	Jenis konflik pekerjaan-keluarga dan item-item yang mewakilinya	38
Tabel 4.3	Dimensi strategi Seleksi, Optimasi, dan Kompensasi (SOK) dan item yang mewakilinya	39
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Item Kepuasan Kerja	40
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Item Konflik Pekerjaan-Keluarga	41
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Item Strategi Seleksi, Optimasi, dan Kompensasi	42
Tabel 4.7	Dimensi SOK dan item-item yang mewakilinya	42
Tabel 5.1	Gambaran Umum Responden	44
Tabel 5.2	Mean dari Aspek-aspek kepuasan kerja	47
Tabel 5.3	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Konflik Pekerjaan-Keluarga	48
Tabel 5.4	Gambaran Responden berdasarkan level penggunaan strategi SOK	49
Tabel 5.5	Skor Kepuasan Kerja Berdasarkan Level SOK dan Jenis Konflik	49
Tabel 5.6	Pengaruh Strategi SOK dan Konflik Pekerjaan-keluarga terhadap Kepuasan Kerja	50
Tabel 5.7	Pengaruh interaksi strategi SOK dengan jenis konflik pekerjaan-keluarga terhadap aspek-aspek kepuasan kerja	51
Tabel 5.8	Rata-rata skor kepuasan kerja berdasarkan data demografis	52
Tabel 5.9	Gambaran konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan manajer	54

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	
A.1 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Kepuasan Kerja	1
A.1.1 Overall Skor Kepuasan Kerja	1
A.1.2 Aspek-aspek Kepuasan Kerja	2
A.2 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Konflik Pekerjaan-Keluarga	6
A.2.1 Overall Skor Konflik Pekerjaan-Keluarga	6
A.2.2 Masing-masing Jenis Konflik Pekerjaan-Keluarga	6
A.3 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur SOK	8
A.3.1 Overall Skor SOK	8
A.3.2 Masing-masing Dimensi SOK	9
LAMPIRAN B	
B.1 Gambaran Umum Responden Penelitian	11
B.2 Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Responden Berdasarkan Aspek-aspeknya	14
B.3 Gambaran Tingkat Penggunaan Strategi SOK	14
B.4 Gambaran Jenis Konflik Pekerjaan-Keluarga	14
B.5 Hasil Analisis Utama	14
B.6 Hasil Analisis Tambahan	
B.6.1 Analisis Tambahan 1	20
B.6.2 Analisis Tambahan 2	27
LAMPIRAN C	25
C.1 Kuesioner Penelitian	