

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kewirausahaan

Gartner, (1988) mendefinisikan kewirausahaan adalah kemampuan dan kemauan individu, baik sendiri atau dalam tim, untuk mempersepsikan dan membuka peluang baru, dengan menciptakan dan menempatkan produk baru di pasar, bentuk produksi baru, metode organisasi baru, dan kombinasi produk dan pasar baru. Sedangkan Shane dan Venkataraman (2000), mendefinisikan kewirausahaan sebagai proses menemukan, mengevaluasi, dan mengeksploitasi peluang oleh individu. Sementara (Hisrich et al., 2013) menyatakan bahwa kewirausahaan adalah proses menciptakan sesuatu yang lain dengan menggunakan waktu dan kegiatan disertai modal dan risiko serta menerima balas jasa dan kepuasan serta kebebasan pribadi.

Menurut (Coulter, 2003) menyatakan kewirausahaan sering dikaitkan dengan proses, pembentukan atau pertumbuhan suatu bisnis baru yang berorientasi pada pemerolehan keuntungan, penciptaan nilai, dan pembentukan produk atau jasa baru yang unik dan inovatif". (Padovez-Cualheta et al., 2019) menyatakan bahwa kewirausahaan adalah suatu proses penerapan kreativitas dan inovasi dalam memecahkan persoalan dan menemukan peluang untuk memperbaiki kehidupan (usaha). Berdasarkan bebagi definisi tersebut maka kewirausahaan merupakan proses penciptaan sesuatu yang baru (kreasi baru) dan membuat sesuatu yang

berbeda dari yang telah ada (inovasi), tujuannya adalah tercapainya kesejahteraan individu dan nilai tambah bagi masyarakat.

2.2. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau dalam arti yang lebih khusus, kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan suatu pengertian yang sulit didefinisikan kendati dengan istilah paling sederhana sekalipun. Definisi lain menurut Davis dan Newstrom (2000) dalam Martoyo, (2017) bahwa kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan baik dan tidak baik yang dilakukan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka, atau dengan kata lain kepuasan kerja adalah perasaan relatif senang atau tidak senang dari individu terhadap pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja karyawan merupakan hasil persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting. Hal ini berarti kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan merasa bahwa apa yang didapat dalam bekerja sudah memenuhi dengan apa yang dianggap penting.

Definisi kepuasan kerja menurut Handoko, (2015) bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Martoyo, (2017) definisi kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas

jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk karyawan yang bersangkutan.

Menurut Tiffin dalam As'ad, (2013) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan. Dan pendapat Blum dalam As'ad, (2013) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap variabel kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri.

Menurut As'ad, (2013) kepuasan kerja yang sederhana dan operasional adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Jadi determinasi kepuasan kerja menurut batasan ini meliputi perbedaan individu (*individual differences*) maupun situasi lingkungan pekerjaan. Di samping itu, perasaan orang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley & Yuki dalam As'ad, (2013), teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu :

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara harapan, kebutuhan dan nilai dengan

apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

2. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori yang dikembangkan oleh Adams, namun pendahulu dari teori ini adalah Zaleznik yang dikutip oleh Locke menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Terdapat komponen utama dalam teori keadilan yaitu input, out comes dan pembandingan (*comparison person*). Input merupakan segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kemampuan dan jumlah jam kerja. Out comes merupakan segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan oleh karyawan sebagai “hasil” dari pekerjaannya seperti gaji, tunjangan, status dan penghargaan. Pembandingan dalam hal ini orang lain yang menjadi pembandingan oleh karyawan tersebut dengan membandingkan input dan out comes yang dimilikinya. Dalam teori ini, setiap karyawan akan membandingkan ratio input-out comes dirinya dengan ratio input-out comes orang lain. Bila perbandingan itu dianggapnya cukup adil (*equity*), maka ia akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi

menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang maka akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori Dua Variabel (*Two Factor theory*)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) itu merupakan dua hal yang berbeda, yang artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan merupakan suatu variabel yang kontinyu.

Dalam teori ini Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* atau motivator dan *dissatisfiers*. *Satisfiers* adalah variabel atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja seperti pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi jabatan. Dengan terpenuhinya variabel ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak terpenuhinya variabel ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers* adalah variabel yang menjadi sumber ketidakpuasan, seperti kebijakan perusahaan, gaji, pengawasan dan status. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

2.3. Konflik Peran

Konflik merupakan suatu fenomena sosial yang sering terjadi dalam suatu organisasi, baik dalam suatu organisasi kecil maupun organisasi besar. Pada

dasarnya, manusia adalah makhluk sosial yang memiliki kepentingan dan tujuan yang berbeda-beda. Perbedaan inilah yang sering menyebabkan timbulnya konflik. Konflik bisa terjadi dalam setiap struktur sosial manapun. Hal ini disebabkan tuntutan setiap individu atau kelompok yang berbeda. Dalam organisasi kontemporer, karyawan mengalami beberapa harapan yang berbeda, baik dari orang lain maupun dari diri mereka sendiri, dalam upaya untuk menjalankan peran secara efektif. Harapan yang tidak sesuai atau bertentangan menyebabkan konflik peran.

Menurut Mishra (2015) konflik merupakan istilah yang sangat luas, umumnya konflik sering berkonotasi negatif karena sebagian besar merujuk pada perang, perselisihan dan perkelahian. Konflik terjadi karena ada lebih dari satu ide, pemikiran, pandangan, persepsi, kepribadian, kebutuhan dan keyakinan. Konflik juga bisa terjadi karena sikap, perilaku dan situasi.

Menurut Mishra (2015), ada beberapa jenis konflik, yaitu:

1. Konflik fungsional: Ini sebenarnya merupakan konflik positif, karena meningkatkan produktivitas dalam organisasi dan mengangkat performa organisasi secara keseluruhan.
2. Konflik disfungsional: konflik ini dapat menghambat pertumbuhan organisasi, hubungan interpersonal dan pertumbuhan individu.
3. Konflik antar kelompok: konflik ini terjadi antara dua kelompok ketika sikap kepercayaan dan kepribadian tidak sesuai.
4. Konflik intra kelompok: konflik ini terjadi di dalam kelompok.

Menurut Mishra (2015) beberapa masalah yang terkait dengan konflik dalam organisasi adalah penurunan produktivitas, peningkatan tingkat perputaran

karyawan, peningkatan rasa terintimidasi di tempat kerja, peningkatan ketegangan psikologis dan penurunan tingkat hubungan interpersonal.

Konflik dalam organisasi dapat diminimalisir dengan cara mengatur konflik. Manajemen konflik dapat menurunkan aspek negatif dan meningkatkan aspek positif dengan cara menerapkan strategi tertentu. Ada tiga perspektif tentang konflik menurut Mishra (2015). Perspektif pertama adalah konflik tradisional, yang mengatakan bahwa konflik selalu buruk, disfungsional dan destruktif. Hal ini merupakan pendekatan konflik yang sangat mendasar. Perspektif kedua adalah pandangan manusia yang mengatakan bahwa konflik merupakan situasi yang buruk tetapi memang hal itu tidak dapat dihindari dalam organisasi. Perspektif ketiga adalah pandangan interaksionis yakni konflik yang baik untuk kesehatan organisasi karena memberi ruang bagi pemikiran, argumen, dan membuka diskusi baru.

Secara luas, menurut Malici dan Walker (2016) peran didefinisikan sebagai pola tindakan berulang yang berfungsi mengatur sebuah konteks dalam berbagai sistem yang saling berinteraksi. Istilah peran (atau kinerja peran) mengacu pada perilaku (keputusan dan tindakan) yang merupakan perwujudan dari norma, harapan, budaya dalam masyarakat, lembaga, atau kelompok yang melekat pada posisi tertentu. Sementara itu, peran dalam perspektif sosiologi adalah perilaku tertentu yang diharapkan dari seseorang individu yang menempati posisi atau status sosial tertentu (Mishra, 2015). Masih menurut Mishra (2015) peran merupakan sesuatu yang harus ditunjukkan seseorang ketika dia berada dalam posisi tertentu. Peran tidak hanya memenuhi tugas yang diberikan tetapi juga memenuhi kualitas tertentu dengan tindakan yang dilakukan sambil meningkatkan perannya. Peran

adalah seperangkat norma, nilai, perilaku, dan karakteristik keperibadian yang melekat pada status (Mishra, 2015).

Menurut Koustelios *et al.* (2004) konflik peran terjadi ketika kelompok atau individu yang berbeda saling berinteraksi (misalnya keluarga, anggota kelompok orang itu) yang masing-masing memiliki ekspektasi yang bisa saja bertentangan tentang perilaku. Sedangkan menurut Mishra (2015) konflik peran mengacu pada bentrokan antara dua atau lebih peran seseorang atau fitur yang tidak kompatibel dalam peran yang sama. Ketidaksesuaian ini terdiri dari harapan, persyaratan, keyakinan dan/atau sikap yang berbeda. Adapun jenis-jenis konflik peran menurut Mishra (2015) yakni:

1. *Intra Role* (konflik intra-peran):

Peran ini mengacu pada persyaratan yang tidak kompatibel dalam peran yang sama. Artinya ketika ada persyaratan yang bertentangan dalam peran tertentu, orang yang berbeda memiliki konsepsi yang berbeda untuk peran yang sama.

2. *Role Overload* (kelebihan peran):

Peran ini merujuk bahwa konflik muncul ketika ada banyak hal yang diharapkan untuk dilakukan oleh satu orang pada waktu tertentu. *Role overload* didefinisikan sebagai peran untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu tekanan waktu.

3. *Self Role Distance* (jarak antar peran):

Mengacu ketika seseorang merasakan konflik dan perbedaan antara peran organisasi dan non-organisasi.

4. *Role Stagnations* (stagnasi peran):

Mengacu pada situasi yang tetap dengan peran yang sama. Hal ini akan memicu stres dan akan menimbulkan persepsi bahwa tidak ada kesempatan dalam berkarir lebih tinggi.

5. *Role Erosion* (erosi peran):

Mengacu pada saat beberapa peran yang dilakukan dengan benar oleh pemegang peran tetapi peran tersebut sebenarnya dialihkan ke orang lain.

6. *Role Isolation* (peran-isolasi):

Mengacu pada jarak psikologis antara peran penghuni dan peran lain dalam situasi yang sama.

7. *Personal Inadequacy* (ketidakmampuan pribadi):

Mengacu pada perasaan konflik yang muncul ketika pemegang peran merasa bahwa dia tidak memiliki keterampilan dan pelatihan yang diperlukan untuk secara efektif dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

8. *Role Ambiguity* (ambiguitas peran):

Mengacu pada saat peran tidak jelas dan ketika ada beberapa ketidakjelasan dalam peran.

9. *Role Distance* (jarak peran diri):

Ketika orang memiliki peran yang sebenarnya tidak cocok untuknya.

10. *Role Conflict* (konflik antar peran):

Peran ini mengacu pada ekspektasi yang berbenturan dari peran terpisah dari dalam diri yang mengharapkan banyak hal untuk dikerjakan.

Menurut Palomino dan Frezatti (2016) masalah penelitian terkait dengan konflik peran terletak pada fakta-fakta berikut:

- a. Kurangnya konsensus dan kejelasan mengenai tugas, tanggung jawab dan persyaratan yang terkait dengan posisi *controller*;
- b. Permintaan lebih dari satu dan pada satu waktu sehingga sulit untuk memenuhi salah satunya;
- c. Pentingnya konflik peran dalam pengontrol yang bertindak di lingkungan organisasi yang tidak jauh berbeda;
- d. Relevansi mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang memadai di antara para profesional penting untuk mendorong retensi mereka. Hal ini mengingat kepuasan mereka dapat dipengaruhi oleh konflik peran dan ambiguitas.
- e. Nilai analisis hubungan konflik peran terhadap kepuasan kerja yang berdasarkan prosedur teknik pemodelan persamaan struktural dalam teknik pemodelan kuadrat terkecil untuk analisis data.

Dari penjelasan dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa konflik peran merupakan tantangan karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu penting untuk memahami kelelahan karyawan yang sedang mengalami konflik peran dalam menjalankan profesionalismenya.

2.4. Gender

Gender adalah suatu dasar untuk menentukan pengaruh faktor budaya dan kehidupan kolektif dalam membedakan laki-laki dan perempuan (Kahlil Gibran & Narimawati, 2019). Konsep lain mengenai gender, yakni suatu sifat yang melekat pada

kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. Misalnya, bahwa perempuan itu dikenal lemah lembut, cantik, emosional, atau keibuan. Sementara laki-laki dianggap: kuat, rasional, jantan, perkasa (Fakih, 2013). Persoalan gender berarti persoalan mengenai permasalahan perempuan dan juga laki-laki dalam kehidupan masyarakat.

Membahas tentang gender, kesetaraan dan keadilan gender dikenal ada 2 aliran atau teori yaitu teori nurture dan teori nature (Sasongko, 2009). Namun seiring perkembangan dan perubahan zaman disamping kedua aliran tersebut terdapat paham kompromistis yang dikenal dengan keseimbangan (equilibrium).

a. Teori Nurture

Menurut teori nurture adanya perbedaan perempuan dan laki-laki pada hakikatnya adalah hasil konstruksi social budaya sehingga menghasilkan peran dan tugas yang berbeda. Perbedaan tersebut menyebabkan perempuan 14 selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam hidup berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Konstruksi sosial menempatkan perempuan dan laki-laki dalam perbedaan kelas. Laki-laki diidentikan dengan kelas borjuis, dan perempuan sebagai kelas proletar.

b. Teori Nature

Menurut teori nature adanya perbedaan laki-laki dan perempuan adalah kodrat, sehingga harus diterima. Perbedaan biologis itu memberikan indikasi dan implikasi bahwa diantara kedua jenis kelamin tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda. Ada peran dan tugas yang dapat dipertukarkan, tetapi ada yang tidak bisa karena memang berbeda secara kodrat alamiahnya. Dalam

proses perkembangannya, disadari bahwa ada beberapa kelemahan konsep nurture yang dirasa tidak menciptakan kedamaian dan keharmonisan dalam kehidupan berkeluarga maupun bermasyarakat, yaitu terjadi ketidak-adilan gender, maka beralih ke teori nature. Agregat ketidak-adilan gender dalam berbagai kehidupan lebih banyak dialami oleh perempuan, namun ketidakadilan gender ini berdampak pula terhadap laki-laki.

c. Teori Equilibrium

Disamping kedua aliran tersebut terdapat paham kompristis yang dikenal dengan keseimbangan (equilibrium) yang menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan antara perempuan dan laki-laki. Pandangan ini tidak mempertentangkan antara kaum perempuan dan laki-laki karena keduanya harus bekerjasama dalam kemitraan dan keharmonisan dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, dan berbangsa. Karena itu, penerapan kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan masalah kontekstual (yang ada pada tempat dan waktu tertentu) dan situasional (sesuai situasi atau keadaan, bukan berdasarkan perhitungan secara matematis (jumlah atau quota) dan tidak bersifat universal.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Padovez-Cualheta et al., (2019) tentang pengaruh kewirausahaan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan keluarga, menemukan bahwa ada hubungan positif dan seorang wirausaha memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan non-wirausaha. Bertentangan dengan apa yang disarankan oleh literatur, penelitian ini menemukan bahwa pengusaha memiliki tingkat

kepuasan keluarga yang lebih tinggi daripada non-pengusaha, dan tidak ada perbedaan antara tingkat kepuasan pria dan wanita.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Kahlil Gibran & Narimawati, (2019) tentang Pengaruh Gender Dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di International Women University menemukan bahwa gender, komitmen profesional dan kepuasan kerja dosen di International Women University adalah gender, komitmen profesional dan kepuasan kerja cukup baik. serta pengaruh gender dan komitmen kepuasan kerja dosen di International Women University berpengaruh secara parsial maupun simultan.

Zwan et al., (2018) melakukan penelitian tentang hubungan Wiraswasta dan kepuasan dengan kehidupan, pekerjaan, dan waktu luang, menemukan bahwa beralih ke wirausaha mampu memberikan manfaat kepuasan kerja tetapi tidak pada kepuasan hidup. Manfaat untuk kepuasan kerja diucapkan dan relatif tetap tetapi menyertai penurunan kepuasan waktu luang yang besar dan terus-menerus. Kepuasan hidup untuk beralih ke wirausaha akibatnya setara dengan kepuasan kehidupan kepuasan non wirausaha. Membandingkan peralihan ke wirausaha (dari gaji pekerjaan) dengan beralih ke pekerjaan yang dibayar (keluar dari wirausaha) menunjukkan bahwa efek merugikan pada kepuasan waktu luang membedakan peralihan ke wirausaha dari a beralih ke pekerjaan berbayar.

Binder & Coad, (2013) melakukan penelitian tentang Kepuasan hidup dan wirausaha sebuah pendekatan yang cocok, menemukan bahwa individu yang pindah dari pekerjaan biasa menjadi pengusaha atau wirausaha mengalami peningkatan kepuasan hidup hingga 2 tahun kemudian, sementara individu bergerak dari

pengangguran ke wiraswasta tidak lebih puas dari mereka rekan-rekan bergerak dari pengangguran ke pekerjaan sebagai karyawan perusahaan.

Strobino & Teixeira, (2014) melakukan penelitian tentang Kewirausahaan perempuan dan konflik pekerjaan-keluarga menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dirasakan oleh dua orang pengusaha di bidang perdagangan material dan konstruksi di kota Curitiba, menguatkan studi yang dikutip dalam tinjauan teoritis, dengan faktor waktu paling sering disebut-sebut sebagai pemicu konflik pekerjaan-keluarga dan pengendalian emosi sebagai tindakan yang paling banyak dikutip sebagai mitigasi konflik yang sama.

Penelitian yang dilakukan oleh Bunk et al., (2012) tentang memahami konflik bekerja-untuk-keluarga antara pekerja wiraswasta dan pekerja, menggunakan kognitif dan kerangka penilaian menemukan bahwa kedua kelompok responden antara wiraswasta dan pekerja menunjukkan bahwa pemilik usaha kecil bekerja jauh lebih lama daripada wiraswasta dan terjadi peningkatan jam kerja terkait dengan peningkatan konflik kerja-ke-keluarga yang dilaporkan.

Drew & Humbert, (2012) melakukan penelitian dengan tema Pria punya karir, wanita punya bayi: Perawatan orang tua yang tidak setara di antara pengusaha Irlandia. Dalam penelitiannya menemukan bahwa rata-rata pria menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja daripada wanita, dengan 90 persen laki-laki mengatakan bahwa mereka secara teratur bekerja lebih dari 40 jam seminggu, dibandingkan dengan 62 persen perempuan mengaku bekerja dengan jumlah jam yang sama, sehingga laki-laki memiliki konflik interrole yang lebih besar dibandingkan dengan laki-laki.

2.6. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara berdasarkan teori dan telaah penelitian sebelumnya. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

2.6.1. Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Wirausaha dan Non Wirausaha

Binder & Coad, (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa pengusaha lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada non-pengusaha, bahkan jika mereka bekerja lebih lama dan berpenghasilan lebih sedikit. Kepuasan kerja seorang wirausaha yang lebih besar mungkin karena otonomi, fleksibilitas, dan kemandirian mereka yang lebih besar, yang disebabkan oleh fakta bahwa mereka bertanggung jawab untuk mendikte aturan perusahaan. Dalam temuan yang sama (Schneck, 2014) menemukan bahwa wiraswasta lebih puas daripada karyawan karena mereka memiliki otonomi yang lebih besar dalam pengambilan keputusan dan lebih banyak kebebasan untuk menjadi kreatif dalam bisnis mereka.

Zwan et al., (2018) juga menemukan bahwa transisi karir individu dari seorang karyawan beralih menjadi seorang wirausaha berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, dan individu membuat perubahan karir ini untuk meningkatkan kepuasan mereka. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kepuasan kerja mereka benar-benar meningkat dan baru mulai turun setelah lima tahun mereka beralih ke karir sebagai seorang wirausahaan. Sebaliknya ketika seorang wirausaha/ pengusaha berubah menjadi seorang karyawan ternyata berpengaruh negatif secara permanen terhadap kepuasan kerja mereka karena, meskipun kepuasan dengan keamanan kerja dan jam

kerja meningkat, kepuasan mereka terhadap sifat pekerjaan menjadi lebih rendah (Georgellis & Yusuf, 2016).

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1. Terdapat perbedaan kepuasan kerja antara wirausaha dan non wirausaha

2.6.2. Perbedaan Konflik Peran Antara Wirausaha dan Non Wirausaha

Konflik peran terjadi ketika adanya tekanan-tekanan dihasilkan oleh satu peran tidak kompatibel dengan yang dihasilkan oleh yang lain. Biasanya, semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk satu peran, semakin sedikit waktu yang tersedia untuk dicurahkan ke peran yang lain. Konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan berhubungan langsung dengan stres dan karenanya mengurangi kualitas hidup individu (Parasuraman et al., 1996).

Pengusaha, pada umumnya, biasanya mencurahkan lebih banyak waktu untuk bekerja daripada non-pengusaha (Padovez-Cualheta et al., 2019). Konflik dapat didasarkan pada waktu, usaha dan perilaku. Konflik berbasis waktu terkait dengan jadwal kerja, fleksibilitas dan ketersediaan jadwal, status perkawinan, apakah ada anak dan apakah ada pasangan bekerja. Konflik terkait upaya biasanya memiliki penyebab yang sama sebagai konflik berbasis perilaku; mereka terkait dengan perilaku yang diharapkan dari individu di masing-masing dalam sebuah peran. Seseorang dapat diharapkan untuk menjadi objektif, efisien dan pekerja keras dalam pekerjaan dan diharapkan untuk mencintai dan sabar di rumah. Konflik dimulai ketika seorang individu tidak memenuhi harapan ini.

Strobino & Teixeira, (2014) meneliti konflik pekerjaan-keluarga dengan pengusaha di sektor konstruksi dan menunjukkan bahwa dimensi waktu melibatkan konflik terkait jam kerja yang tidak ditentukan, sedikit waktu yang diberikan untuk keluarga, kesulitan dalam membicarakan pekerjaan dengan keluarga dan kurangnya dukungan pernikahan. Dimensi ketegangan menggabungkan masalah yang timbul dari kesulitan keuangan di perusahaan atau dari kebutuhan untuk pembayaran yang tepat dari pelanggan untuk layanan yang diberikan dan juga keausan emosional yang disebabkan oleh pertengkaran keluarga.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2. Terdapat perbedaan konflik peran antara wirausaha dan non wirausaha

2.6.3. Perbedaan Konflik Peran Antara Pria dan Wanita

Konflik peran merupakan konflik yang timbul ketika seorang pegawai melakukan peran yang tidak dikehendaki, maka hal itu dapat memunculkan konflik peran. Salah satu masalah yang dianggap literatur lebih relevan, yang mengganggu interrole konflik, adalah waktu yang tersedia untuk aspek-aspek kehidupan individu ini – pekerjaan dan keluarga (Kristiyana, 2018). Dalam survei yang terdiri dari 457 pengusaha, Drew & Humbert, (2012) menemukan bahwa rata-rata pria menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja daripada wanita, dengan 90 persen laki-laki mengatakan bahwa mereka secara teratur bekerja lebih dari 40 jam seminggu, dibandingkan dengan 62 persen perempuan mengaku bekerja dengan jumlah jam yang sama. Studi ini memperkuat temuan penelitian lain (Kinnunen & Mauno, 1998;

Parasuraman & Simmers, 2001) yang menunjukkan bahwa jika dibandingkan dengan wanita, pria cenderung lebih terlibat dengan dirinya bekerja dan memberikan lebih banyak waktu daripada yang mereka berikan kepada keluarga. Meskipun wanita lebih mungkin dibandingkan pria untuk meningkatkan jam kerja harian mereka yang dihabiskan di rumah, terutama ketika mereka memiliki anak (Drew & Humbert, 2012), telah dikemukakan bahwa laki-laki juga ingin melakukannya tetapi tidak melakukannya sepenuhnya. Meskipun fakta memiliki bisnis sendiri memungkinkan jadwal yang fleksibel, pengusaha terutama laki-laki memberikan lebih banyak waktu untuk pekerjaannya, yang mengarah pada konflik interrole yang lebih besar.

Dengan demikian, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H3. Terdapat perbedaan konflik peran antara pria dan wanita.