

KUBANGUN SURGA DI RUMAHKU, KUPEROLEH PUNCAK BISNISKU
(*Interpretative Phenomenological Analysis (IPA)* tentang
***Work-Family Enrichment* pada Bos Wanita)**

Haula Fauzianah, Endang Sri Indrawati

*Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

haulafauzianah97@gmail.com

Abstrak

Work-family enrichment adalah suatu istilah dari kondisi saling mendukung antara peran di keluarga dan pekerjaan. Seperti halnya keterampilan atau emosi yang dihasilkan dalam satu peran, dapat diaplikasikan terhadap peran lainnya, berdasarkan pernyataan Greenhaus & Powell (dalam Shein dan Chen, 2011). *Work-family enrichment* dibutuhkan oleh setiap bos wanita yang sudah berkeluarga, untuk mencapai kesuksesan di kedua peran. Tujuan dari penelitian ini adalah memahami pengalaman bos wanita dalam menjalankan peran di keluarga dan peran di perusahaan pada bos wanita di Jabodetabek. Subjek penelitian berjumlah tiga orang. Teknik pengambilan data menggunakan metode *purposive* (Herdiansyah, 2012) dan analisis data menggunakan pendekatan IPA (*Interpretative Phenomenological Analysis*). Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *work-family enrichment*, yaitu (1) latar belakang individu, (2) kepribadian individu, (3) sikap kerja bos wanita, serta (4) strategi dan konsekuensi minat berwirausaha. Manfaat dari *work-family enrichment* berupa kepuasan dalam mengaktualisasikan diri, karena mendapat dukungan penuh dari suami dalam menjalankan aktivitas. Ketiga subjek memaknai *work-family enrichment* sebagai sarana membangun religiusitas, agar senantiasa mendapat keberkahan dari Allah SWT di keluarga dan usaha. Gambaran *work-family enrichment* pada ketiga subjek berupa penerapan manajemen keuangan, strategi perencanaan, dan strategi penyusunan target capaian dalam usaha, ke domain keluarga. Disamping itu, keluarga memberikan kebahagiaan yang menghadirkan suasana positif, serta menjadikan ketiga subjek lebih efisien dalam mengelola kedua peran nya.

Kata kunci: *Work-Family Enrichment*; Bos Wanita; Peran Ganda; Religiusitas

Abstract

Work-family enrichment is the conditions of mutual support between roles in family and work. Based on the statements of Greenhaus & Powell, skills or emotions produced in one role, can be applied to other roles (in Shein and Chen, 2011). *Work-family enrichment* is needed by woman bosses who lives with her husband and children to achieve success in both roles. The aims of this study is to understand woman bosses experience in carrying out roles in the family and role in the company on women bosses in Jabodetabek. The research subjects were three people. Data collection techniques using a purposive method (Herdiansyah, 2012) and data analysis using the IPA (*Interpretative Phenomenological Analysis*) approach. The results of the study found there are several factors that influence *work-family enrichment*, (1) individual background, (2) individual personality, (3) woman boss work attitude, and (4) strategies and consequences of interest in entrepreneurship. The benefits of *work-family enrichment* is satisfaction in actualizing themselves, because they get full support from their husbands in carrying out activities. Three subjects interpret the meaning of *work-family enrichment* is building religiosity, so they always get blessings from God in family and business. The conception of *work-family enrichment* in three subjects is the application of financial management, planning strategies, and preparing target achievements in business, transfered to family domain. Besides that, family provides happiness that presents a positive atmosphere and makes the three subjects more efficient in managing both roles.

Keywords: *Work-Family Enrichment*; Woman Boss; Double Role; Religiosity

PENDAHULUAN

Bos wanita merupakan pemimpin yang mengelola sumber daya, bahan baku, tenaga kerja, dan modal lainnya, sehingga mempunyai hak kepemilikan dalam sebuah wirausaha. Bos wanita

memiliki keterampilan dalam menghasilkan perubahan besar di wirausaha, dengan inovasi, sistem, dan kreativitasnya (Hisrich, Peters, & Sheperd, 2008). Menjadi bos wanita bukanlah perkara mudah, selain mengelola usaha, bos wanita juga harus menjaga keharmonisan dengan suami dan anaknya.

Pekerjaan dan keluarga merupakan peran yang dominan dan saling memengaruhi. Kedua peran tersebut seringkali memiliki tuntutan yang berbeda sehingga sering menjadi masalah bagi ibu rumah tangga yang berwirausaha. Akan tetapi, Saputri dan Himam (2015) menyatakan bahwa bos wanita dapat mencapai kesuksesan bila dapat mengolah cara berpikir yang terdiri dari tiga komponen, yaitu motivasi, kognitif, metakognitif. Komponen tersebut menekankan bahwa bos wanita harus memiliki keinginan yang kuat, memiliki ide kreatif dalam usahanya, dan dapat menganalisa dengan baik setiap unsur yang ada di perusahaannya. Selain itu, Barnett menyatakan bahwa bos wanita juga dapat mengelola keluarga dengan baik, ketika memiliki komitmen yang besar dalam menjalankan peran sebagai istri, serta menjadi orangtua yang baik bagi anaknya (dalam Fielden & Davidson. (Ed.), 2005). Hal ini menunjukkan terdapat bos wanita beruntung yang dapat merasakan *work-family enrichment* dalam kegiatannya di keluarga dan usaha.

Work-family enrichment adalah suatu istilah dari kondisi saling mendukung antara peran di keluarga dan pekerjaan. Seperti halnya keterampilan atau emosi yang dihasilkan dalam satu peran, dapat diaplikasikan terhadap peran lainnya, berdasarkan pernyataan Greenhaus & Powell (dalam Shein dan Chen, 2011). Penelitian Kuntari (2015) menjelaskan bahwa individu dapat menjalankan peran secara bersamaan, dalam pekerjaan dan keluarga. Hasil yang dapat diterapkan berupa penerapan pengalaman, keterampilan, kesempatan, sumber daya dan keuntungan yang diperoleh, serta dikembangkan. Berdasarkan pernyataan tersebut, *work-family enrichment* dibutuhkan oleh setiap bos wanita yang sudah berkeluarga, untuk mencapai kesuksesan di kedua peran.

Shein dan Chen (2011) mengungkapkan bahwa ada dua dimensi yang dapat mendefinisikan, dua dimensi tersebut adalah *work to family enrichment* dan *family to work enrichment*. Lebih lanjut dijelaskan oleh Carlson et al. (2006), pada dimensi *work to family enrichment* mengacu pada tiga unsur di dalamnya, yaitu afek, pengembangan, dan modal. Sedangkan dimensi *family to work enrichment* memiliki tiga unsur serupa, namun yang membedakan dengan dimensi sebelumnya ada di poin ketiga, yaitu afek, pengembangan, dan efisiensi.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti pengalaman *work-family enrichment* pada bos wanita karena bos wanita yang tidak hanya mengemban tanggung jawab sebagai seorang ibu, namun juga pemimpin di dalam perusahaan. Kedua peran tersebut membutuhkan keterampilan dan komitmen yang kuat untuk dapat mencapai tujuan dan keberhasilan dalam hidup. Adapun rumusan permasalahan penelitian yakni bagaimana *work-family enrichment* pada bos wanita? Sebagai pertanyaan utama. Lebih rinci menjadi beberapa pertanyaan (1) faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *work-family enrichment* pada bos wanita? (2) apa manfaat *work-family enrichment* pada bos wanita? (3) bagaimana bos wanita memaknai *work-family enrichment* dalam hidupnya? (4) bagaimana gambaran *work-family enrichment* pada bos wanita?. Tujuan

dari penelitian ini adalah memahami pengalaman bos wanita dalam menjalankan peran di keluarga dan peran di perusahaan pada bos wanita di Jabodetabek.

METODE

Penelitian ini menggunakan perspektif fenomenologis. Penelitian fenomenologi yang digunakan adalah *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA), yang merupakan suatu metode sistematis untuk menginterpretasikan pengalaman individu secara mendalam. Teknik pengambilan data menggunakan metode *purposive* (Herdiansyah, 2012). Pengumpulan data dengan wawancara semi terstruktur dan observasi. Fokus penelitian ini adalah memahami bagaimana bos wanita dalam mengelola dan menjalankan peran nya di perusahaan. Bersamaan dengan itu, bos wanita juga menjalankan peran nya sebagai seorang istri dan ibu yang bertanggung jawab mengelola, serta menjaga keutuhan keluarga.

Jumlah subjek sebanyak tiga orang, dengan karakteristik subjek penelitian: (1) wanita berusia 25-60 tahun yang termasuk ke dalam kategori perkembangan masa dewasa; (2) wanita yang tinggal bersama suami dan anak, tidak membatasi usia menikah maupun usia anak; (3) ibu yang tidak hanya menjalani aktivitas sebagai ibu rumah tangga, namun juga berwirausaha sebagai bos wanita yang memiliki perusahaan di daerah Jabodetabek; (4) perusahaan yang dimiliki merupakan kategori usaha menengah dengan omzet minimal 2,5 miliar pertahun; (5) bersedia untuk menjadi subjek penelitian dengan menandatangani *informed consent*. Berikut data demografis subjek penelitian:

Tabel 1.

Informasi Demografis

Subjek	Yuni	Yayuk	Nina
Usia	47 tahun	50 tahun	33 tahun
Agama	Islam	Islam	Islam
Pendidikan	S1 Manajemen Informatika Universitas Budi Luhur	S1 IKIP Jakarta (UNJ) Bahasa Arab	S1 Psikologi UI
Pendidikan suami	S1 Trisakti	S1 Unpad	S1 Psikologi UI
Usia Pernikahan	22 tahun	23 tahun	11 tahun
Jumlah Anak	6	5	2
Asal	Jakarta	Jakarta	Jakarta
Lama Berwirausaha	20 tahun	14 tahun	4 tahun
Omzet Pertahun	3 Miliar	2,5 Miliar	2,6 Miliar

Langkah-langkah analisis data dengan IPA (Smith, Flower, dan Larkin, 2009): (a) membaca transkrip secara berulang; (b) pencatatan awal (*initial noting*); (c) mengembangkan tema emergen (*emergent themes*); (d) pencarian hubungan antartema emergen/menyusun tema superordinat; (e) melanjutkan ke subjek berikutnya; (f) mencari pola antarsubjek.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan *interpretative phenomenological analysis* (IPA), memfokuskan pada tiga tema induk, sehingga dapat memahami *work-family enrichment* pada bos wanita. Berikut rangkuman dari tema induk dan tema superordinat ketiga subjek penelitian:

Tabel 2.

Tabel Tema Induk dan Tema Superordinat

Tema Induk	Tema Superordinat
Faktor yang memengaruhi <i>work-family enrichment</i>	<ul style="list-style-type: none">▪ Latar belakang individu▪ Kepribadian individu▪ Sikap kerja bos wanita▪ Strategi dan konsekuensi minat berwirausaha
Peran bos wanita dalam keluarga	<ul style="list-style-type: none">▪ Relasi suami-istri▪ Strategi pengasuhan anak
Dinamika melaksanakan peran ganda	<ul style="list-style-type: none">▪ Problematika peran ganda▪ Strategi menjalankan peran ganda▪ Kepuasan individual▪ Nilai religiusitas

Penelitian ini berfokus pada tiga tema induk, yaitu (1) faktor yang memengaruhi *work-family enrichment*, (2) peran bos wanita dalam keluarga, dan (3) dinamika melaksanakan peran ganda yang dibahas berdasarkan teori psikologi yang relevan dan disertai dengan hasil wawancara.

Faktor yang memengaruhi *work-family enrichment*

Greenhaus dan Powell menggaris bawahi pernyataan terkait *work-family enrichment* dengan “Bagaimana pengalaman suatu peran, meningkatkan kualitas hidup peran lain”, hingga saat ini banyak peneliti yang berusaha mengkaji lebih dalam terkait *work-family enrichment* (dalam shein & Chen, 2011). *Work-family enrichment* pada bos wanita sebagai subjek penelitian adalah upaya mewujudkan keberhasilan menjalankan peran ganda, sehingga terdapat kondisi saling mendukung yang meningkatkan kepuasan dalam hidup individu.

Latar belakang individu merupakan faktor penting yang membangun pribadi subjek saat ini, Yuni dan Yayuk mengakui saat masih kecil, ayahnya meninggal. Kepergian ayah membuat mereka berpikir untuk mandiri, terutama secara finansial. Terlebih lagi, kepergian ayah membuat Yayuk menjadi tulang punggung keluarga, sehingga Yayuk berbagi peran dalam keluarga bersama ibu nya. Al Falah dan Syafiq (2014) menyatakan bahwa kepergian ayah menjadikan individu memiliki strategi bertahan hidup dan baik secara psikologi, maupun perilaku. Selain itu, individu juga membutuhkan dukungan sosial-ekonomi dari lingkungan sekitar. Berbeda halnya dengan Nina yang memiliki orang tua lengkap, orang tua Nina berprofesi sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), Nina terbiasa mandiri karena sering ditinggal orang tua berkerja.

Fritsch, Sorgner, dan Wyrwich (2018) mengemukakan bahwa rata-rata individu yang berwirausaha memiliki kepuasan kerja lebih tinggi, dibandingkan dengan pekerja yang dibayar. Sejalan dengan pengalaman ketiga subjek yang pernah menjadi karyawan. Ketiganya memiliki pengalaman kerja yang berbeda, sebagaimana Yuni pernah menjadi PNS di Departemen

Keuangan, Yayuk menjadi guru di sekolah, dan Nina sebagai karyawan *Human Resource Development* (HRD) di perusahaan swasta. Dalam hal ini, ketiga subjek memiliki potensi sebagai pekerja, namun belum menemukan kenyamanan ketika menjadi karyawan, sehingga memutuskan untuk berwirausaha. Penelitian Putra (2018) menjelaskan lebih lanjut bahwa pekerjaan yang bervariasi membuat karyawan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi daripada karyawan dengan pekerjaan yang monoton.

Yuni, Yayuk, dan Nina adalah pribadi yang memiliki rasa empati tinggi karena ketiga subjek selalu berusaha untuk membantu orang lain. Selain itu, Yuni, Yayuk, dan Nina senang memiliki aktivitas yang banyak, mencari pengalaman baru, dan membaginya kepada orang lain. Dalam hal ini, ketiga subjek memiliki kepribadian ekstrasversi yang dijelaskan lebih lanjut oleh Eysenck dan Eysenck (1969), bahwa karakteristik orang ekstrover adalah mampu bersosialisasi, cepat dalam bertindak, senang bercanda, penuh semangat, cepat dalam berpikir, optimis, serta menghargai sesama (dalam Feist & Feist, 2014).

Nurlaela, Hatiningsih, dan Soesilowati (2017), menyatakan bahwa terdapat beberapa sikap dominan dari individu yang berwirausaha, dengan urutan pengaruhnya, yaitu sikap percaya diri dan optimis, kepemimpinan, keorisinalitasan, keberanian mengambil resiko, serta sikap visioner dan berorientasi pada tugas maupun hasil. Ketiga subjek menjadi lebih giat dalam mengembangkan usaha, sehingga lebih termotivasi untuk meningkatkan kreativitas serta prestasi lebih untuk usahanya. Selain itu, Gaya kepemimpinan merupakan daya yang digunakan untuk memengaruhi bawahan dalam membentuk tanggung jawab menjalankan tugas. Pola perilaku dalam memimpin dapat memengaruhi sikap, cara berpikir, dan perilaku dari individu yang ia pimpin, sehingga bawahan mengikuti budaya organisasi dari suatu perusahaan (Sagala, 2018). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Yuni, Yayuk, dan Nina adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Galindo, Guzman, dan Ribeiro (2009) menyatakan bahwa peran yang dijalankan bos wanita adalah membangun usaha dan membentuk strategi. Berdasarkan pernyataan tersebut, Yuni, Yayuk, dan Nina memiliki tujuan untuk terus mengembangkan usahanya hingga sukses, serta memiliki beberapa strategi dalam menjalankan usaha. Ketiga subjek menyadari betul, dengan berwirausaha mereka perlu melakukan pembagian waktu dengan peran lain nya, bila tidak baik dalam mengelola waktu di usaha, maka keluarga yang akan terkena dampaknya.

Kebijakan *reward* berusaha Yuni dan Yayuk terapkan dalam usahanya, untuk mengapresiasi kerja keras karyawan. Sedangkan Nina menggunakan kebijakan *punishment* bila ada karyawan yang melanggar aturan perusahaan, agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Hal yang dilakukan Yuni, Yayuk, dan Nina merupakan bentuk dari penguatan positif dan penguatan negatif, itu adalah cara paling efektif untuk membangun manajemen yang baik. Dalam hal ini karyawan akan berusaha untuk mendapatkan hal yang diinginkan dan menghindari hal yang akan merugikan mereka (Robbins & Judge, 2017).

Peran bos wanita dalam keluarga

Olson dan Olson (2000) menyatakan bahwa pasangan suami-istri dapat hidup bahagia bila berhasil menerapkan lima aspek utama, yaitu komunikasi yang baik, fleksibel, kedekatan, cocok dalam hal kepribadian, dan penyelesaian masalah (dalam Lestari, 2012). Berdasarkan definisi tersebut, Yuni, Yayuk, dan Nina berusaha untuk selalu mempersiapkan keperluan rumah tangga dengan baik sebelum bekerja, menjaga komunikasi dengan suami, dan melakukan pembagian peran dalam mengasuh anak. Pembagian tugas pengasuhan dengan suami untuk ketiga subjek berbeda, Yuni membuat kesepakatan bersama suami terkait peran pengasuhan anak lebih besar dikelola oleh dirinya. Sedangkan Yayuk dan Nina sering kali meminta bantuan suami untuk menjaga anak ketika mereka sedang sibuk dengan pekerjaan di luar dan mengajak suami belajar bersama terkait pengasuhan anak.

Pada penelitian Utamidewi (2017) menyatakan, Istri yang tampil di sektor publik tidak dapat lepas dari sosok suami, karena suami memberikan dukungan yang membantu istri sukses dalam urusan rumah tangga. Peran suami bagi Yuni adalah memberi pertimbangan dan izin. Bagi Yayuk, suami adalah rekan dalam menghadapi masalah dan membantu dalam pengambilan keputusan. Sedangkan bagi Nina, suami sebagai teman diskusi dan kooperatif dalam semua peran yang Nina jalani.

Menurut Lestari (2012), dalam menjalankan peran pengasuhan anak, wanita memerlukan dukungan dari keluarga besar agar berjalan dengan baik. Selain itu, keterlibatan suami dalam pengasuhan anak juga sebagai faktor utama dari keberhasilan menjalankan peran sebagai ibu. Yuni, Yayuk, dan Nina mengakui bahwa memiliki suami yang pengertian sangat meringankan beban emosional dalam menjalankan kedua peran. Selain itu, di dalam keluarga, ketiga subjek menuturkan bahwa subjek dan suami bermain peran ketika mengasuh anak. Yuni, Yayuk, dan Nina bermain peran dengan menerapkan karakter ibu sebagai sosok penyayang dan ayah sebagai sosok yang tegas juga disiplin.

Baumrind (1972) menyatakan pengasuhan otoritatif atau disebut juga demokratis merupakan gaya pengasuhan dengan keterlibatan orang tua yang besar di dalamnya. Namun Orang tua memberikan kasih sayang lebih dan kebebasan anak untuk bereksplorasi, sehingga tumbuh rasa saling menghargai antar anggota keluarga. Gaya pengasuhan otoritatif memberikan peluang pada anak untuk membantu mengambil keputusan, sehingga anak dengan pola asuh otoritatif memiliki harga diri yang tinggi, memiliki nilai moral, kematangan psikososial, kemandirian, berhasil dalam bidang akademik, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi (dalam Desmita, 2017). Yuni juga merasa mendidik anak membuatnya lebih bersabar dalam menjalankan peran di keluarga dan usaha. Berdiskusi dan keterbukaan adalah budaya yang Yayuk terapkan dalam mengasuh anak, hal tersebut membuat Yayuk merasa nyaman ketika harus bekerja. Sedangkan Nina, mengakui bahwa ia mendukung setiap aktivitas yang dilakukan anaknya, sehingga anak diberikan kebebasan bereksplorasi, namun tetap ada batasan dan aturan yang berlaku di rumah. Kondisi tersebut diterapkan Yayuk dan Nina sebagai upaya membangun suasana kondusif dan kooperatif antar anggota keluarga, dengan ini anggota keluarga menumbuhkan sikap pengertian antara satu dengan lain nya.

Ningrum (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa orang tua memiliki peran besar dalam memotivasi anak untuk menumbuhkan jiwa wirausaha. Orang tua yang aktif mengajak anak untuk berwirausaha, membuat anak menjadikan wirausaha sebagai cita-citanya, selain itu jiwa wirausaha juga dapat tumbuh dari pengondisian di lingkungan. Jiwa *entrepreneur* berusaha Yuni, Yayuk, dan Nina bangun dalam diri anak-anak sejak masih kecil, sehingga anak-anak dapat memahami aktivitas dan kerja keras dari orang tuanya. Harapan besar dari bos wanita adalah suatu saat dapat menjadikan anak-anaknya sebagai pemimpin yang kelak mengambil alih wirausaha yang dirintisnya.

Dinamika melaksanakan peran ganda

Permasalahan dalam kehidupan merupakan hal yang lazim dirasakan setiap individu, tak berbeda dengan bos wanita sebagai subjek penelitian yang menjalankan peran di rumah dan wirausaha. Yuni merasakan rasa khawatir ketika meninggalkan anak di rumah, saat dirinya harus pergi bekerja. Yayuk merasa, masalah di kantor bersama suami, terkadang membuat dirinya terbawa emosi sampai ke rumah. Nina merasakan hambatan ketika ingin meningkatkan spiritualitas dari karyawan karena latar belakang karyawan yang berbeda-beda. Lestari (2012) mendefinisikan hal tersebut sebagai peristiwa sosial yang mengandung penentangan atau ketidaksetujuan. Hambatan memang dirasakan, namun ketiga subjek memandang itu semua sebagai sebuah tantangan. Ketiga subjek juga mencari cara penyelesaian dari setiap permasalahan, sehingga tidak sampai menumbuhkan *work-family conflict* yang berarti.

Memiliki peran sebagai ibu rumah tangga dan bos wanita memerlukan strategi, agar dapat menjalankan kedua perannya dengan baik, terlebih lagi bila mendapat tanggung jawab tambahan di masyarakat. McNall et al. menyatakan bahwa *work-family enrichment* merupakan strategi menjalankan peran ganda, sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja individu dan komitmen afektif di semua peran (dalam Michalos (Ed.), 2014). Carlson et al. (2006) menyatakan dimensi *work to family enrichment* mengacu pada tiga unsur di dalamnya, berikut penuturan subjek:

- a. Afek. Memiliki usaha di bidang pendidikan membuat Yayuk selalu senang karena dapat berkumpul bersama murid-murid dari berbagai latar belakang, seperti artis, anak berkebutuhan khusus, dan anak pejabat. Yayuk merasa setelah pulang ke rumah, rasa senang tersebut terbawa ketika bertemu dengan keluarga, dalam hal ini Yayuk menjadi lebih bersyukur dengan kondisi normal anak-anaknya.
- b. Pengembangan. Nina bersyukur keterampilan yang ia miliki di usaha dapat diterapkan ke dalam mengelola keluarga, seperti halnya manajemen keuangan, strategi perencanaan, dan menyusun target capaian. Hal tersebut mempermudah Nina untuk mengelola semua peran dengan lebih baik.
- c. Modal. Yuni, Yayuk, dan Nina mengakui bahwa berwirausaha sebagai sarana dalam mengaktualisasikan diri. Oleh karena itu, ketiga subjek memunculkan rasa nyaman dalam usaha, serta merasa berhasil dalam mengembangkan usahanya. Yuni, Yayuk, dan Nina merasakan pengalaman tersebut, membuat ketiga subjek lebih percaya diri ketika mengelola keluarga dan berpartisipasi di masyarakat.

Sedangkan dimensi *family to work enrichment* memiliki tiga unsur serupa, namun yang membedakan dengan dimensi sebelumnya ada di poin ketiga, berikut penjelasannya:

- a. Afek. Bersama dengan anak-anak membuat Yuni merasa bahagia. Oleh karena itu, Yuni berusaha memperlakukan karyawan seperti keluarganya sendiri, untuk senantiasa membuat lingkungan yang nyaman. Yayuk membangun perasaan senang sejak pagi hari di rumah, sehingga sampai di tempat kerja, Yayuk terbawa oleh suasana tersebut. Sedangkan Nina merasa dengan bertemu keluarga di rumah, membantu dirinya beristirahat sejenak dari urusan pekerjaan, sehingga dapat membangun emosi positif untuk bekerja esok hari.
- b. Pengembangan. Yuni, Yayuk, dan Nina mengakui bahwa keterampilan menjadi ibu di rumah, berusaha diterapkan ketika menjalankan peran sebagai bos wanita. Ketiga subjek menyatakan bahwa sikap demokratis yang diterapkan ke dalam usaha, membuat karyawan memiliki *sense of belonging*. Kondisi tersebut membuat Yuni, Yayuk, dan Nina lebih mudah dalam mengarahkan dan membangun kepercayaan nya kepada karyawan.
- c. Efisiensi. Yuni berusaha membagi waktunya dengan efektif, sebagaimana Yuni juga memahami konsekuensi bahwa pikiran dan perasaan nya harus dibagi ke semua peran nya. Dalam hal ini, bos wanita perlu memiliki manajemen diri yang baik, ketika ingin sukses di semua peran. Hal tersebut juga dilakukan oleh Yayuk dan Nina yang berusaha mengelola kegiatan nya dengan efisien.

Menurut Friedman dan Greenhaus (2000) terdapat tiga prinsip yang membuat unsur keluarga dan pekerjaan memunculkan *work-family enrichment*, yaitu mengenali prioritas dalam kehidupan, saling mendukung dalam hubungan interpersonal, dan mencoba berbagai strategi untuk mencapai tujuan. Membuat skala prioritas adalah strategi Yayuk untuk mengelola kedua peran nya. Yayuk terbiasa menyusun jadwal harian untuk semua aktivitasnya, sehingga Yayuk dapat kembali ke rumah tepat pada waktunya. Nina merupakan individu yang fleksibel di semua peran, Nina menerapkan strategi untuk mengelola keperluan kantor dari rumah, begitu pula sebaliknya.

Kepribadian Yuni yang aktif membuatnya senang untuk belajar hal baru, sehingga tidak merasa terbebani dengan peran yang ada. Yayuk merasa bahagia setelah menjadi bos wanita, ia menjadi individu yang kreatif, rajin mencari ilmu baru dengan membaca, mandiri, dan lebih berani. Sedangkan Nina senang mencari pengalaman dan ilmu baru, Nina mendapatkan hal tersebut lewat kerabat suaminya yang memiliki usaha di bidang kuliner. Peran yang dijalankan Yuni, Yayuk dan Nina berdasarkan teori hierarki kebutuhan maslow, merupakan kebutuhan untuk mencapai aktualisasi diri (Robbins dan Judge, 2017).

Yuni, Yayuk, dan Nina meyakini nilai religiusitas sebagai pedoman hidup. Ketiga subjek tergolong ke dalam jiwa yang sehat dalam pernyataan William James. Terdapat beberapa pemaknaan subjek terhadap religiusitas, Yuni percaya bahwa nilai religiusitas sebagai bekal di akhirat karena subjek merasa hidup di dunia hanyalah sementara. Yayuk memiliki prinsip bahwa individu akan memahami dirinya, ketika ia memahami agamanya. Nina merasa nilai religiusitas sebagai upaya mendapat keberkahan Allah SWT di semua aktivitasnya (dalam Subandi, 2013).

Bentuk nilai religiusitas ketiga subjek dalam menjalankan peran nya, yaitu berusaha untuk lebih bermanfaat bagi orang lain. Peran di keluarga dan di usaha, diyakini ketiga subjek sebagai sarana dalam berdakwah. Yuni merasakan bahwa dengan adanya nilai religiusitas, ia menjadi lebih tawakal setelah bekerja keras dalam semua peran nya. Hisrich, Peters, dan Sheperd (2008)

berpendapat dalam kultur wirausaha, agama menjadi faktor penentu yang didefinisikan sebagai prinsip tentang hidup yang mencerminkan sikap dan perilaku. Dampak agama terhadap kewirausahaan tergantung kepada ajaran agama tersebut. Dalam hal ini, Harapan Yayuk adalah semua individu yang dikelola dalam usahanya dapat lebih dekat kepada Allah SWT. Sedangkan Nina dan suami memiliki tujuan untuk membangun usaha yang religius, dengan menjadikan anak-anaknya menjadi penghafal Al-Qur'an yang kelak dapat meneruskan usaha orang tuanya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *work-family enrichment*, yaitu (1) latar belakang individu, (2) kepribadian individu, (3) sikap kerja bos wanita, serta (4) strategi dan konsekuensi minat berwirausaha. Manfaat dari *work-family enrichment* berupa kepuasan dalam mengaktualisasikan diri, karena mendapat dukungan penuh dari suami dalam menjalankan aktivitas. Ketiga subjek memaknai *work-family enrichment* sebagai sarana membangun religiusitas, agar senantiasa mendapat keberkahan dari Allah SWT di keluarga dan usaha. Gambaran *work-family enrichment* pada ketiga subjek berupa penerapan manajemen keuangan, strategi perencanaan, dan strategi penyusunan target capaian dalam usaha, ke domain keluarga. Disamping itu, keluarga memberikan kebahagiaan yang menghadirkan suasana positif, serta menjadikan ketiga subjek lebih efisien dalam mengelola kedua peran nya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Falah, M. D., & Syafiq, M. (2014). Studi fenomenologi perempuan miskin kota sebagai tulang punggung keluarga. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2 (3), 56-65.
- Carlson, D., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Desmita. (2017). *Psikologi perkembangan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2014). *Teori Kepribadian Buku 2 (edisi 7)*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Fielden, S. L., & Davidson, M. J. (Ed.). (2005). *International handbook of women and small business entrepreneurship*. USA: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family-Allies or enemies?*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Fritsch, M., Sorgner, A., & Wyrwich, M. (2018). Entrepreneurship and job satisfaction: The role of age. *Jena Economic Research Papers*, 012.

- Galindo, M-A., Guzman, J., & Ribeiro, D. (Ed.). (2009). *Entrepreneurship and business*. German: Springer.
- Herdiansyah, H. (2012). *Metodologi penelitian kualitatif: Untuk ilmu-ilmu sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Sheperd, D. A. (2008). *Enterpreuneurship: Kewirausahaan (edisi 7)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuntari, C. M. I. S. R. (2015). Hubungan work-family enrichment dengan work engagement pada perawat wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2 (1), 407-417.
- Lestari, S. (2012). *Psikologi keluarga: Penanaman nilai dan penanganan konflik dalam keluarga (edisi pertama)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Michalos, A. C. (Ed.). (2014). *Encyclopedia of quality of life and well-being research*. New York: Springer Reference.
- Ningrum, M. A. (2017). Peran keluarga dalam menumbuhkan jiwa wirausaha sejak usia dini. *Jurnal Pendidikan*, 2 (1), 29-32.
- Nurlaela., Hatiningsih, S. DWP., & Soesilowati, E. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi jiwa kewirausahaan (*entrepreneurship*) pemilik rumah makan pringsewu group di Wilayah Tegal. *Journal of Economic Education*, 6 (2), 99-105.
- Putra, R. N. A. B. (2018). *Perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis pekerjaan (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*. Diambil dari <http://eprints.ums.ac.id/65180/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan dan model kepemimpinan (edisi pertama)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Saputri, R. K., & Himam, F. (2015). Mindset wanita pengusaha sukses. *Jurnal Psikologi*, 42 (2), 157-172.
- Subandi, M. A. (2013). *Psikologi agama & kesehatan mental*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Shein, J., & Chen, C. P. (2011). *Work-family enrichment a research of positive transfer*. Canada: Sense Publishers.

Smith, J. A., Flower, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, methode, and research*. London: Sage.

Utamidewi, W. (2017). Konstruksi makna istri tentang peran suami. *Jurnal Politikom Indonesiana*, 2 (2), 63-70.