

Hubungan Konflik Keluarga-Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja dan Niat Keluar Kerja

DUDUNG ABDURRAHMAN¹, SRI FADILAH² DAN SRI SUARSIH³

Fakultas Ekonomi, Jl. Tamansari No.1 Bandung, Email: ¹ abahdar@gmail.com,

² sri.fadilah@unsiba.ac.id, ³ sri.suarsih@unisba.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to know and to analyze the relation between family-job conflict and job satisfaction and quit intention. Method used for this research is analytical descriptive by employing statistical test (for example, correlation test and difference test) for certain hypotheses. The result are: Differences concerning family demand between female and male respondents were existed. Family demands appeared more obvious among female respondents; Family demand and job demand positively relate with family-job demand; Respondent's sex has moderation effect to the relationship of family demand, job demand, and job-family conflict. Respondent's marital status has moderation effect to the relationship of family demand, job demand, and family-job demand; Family-job conflict had positively relationship with intention to quit and job satisfaction. Such relationship, however, is very weak.

Kata kunci: keluarga, pekerjaan, kepuasan kerja.

I. PENDAHULUAN

Dalam usaha menghadapi persaingan dan mempertahankan hidupnya, organisasi sebaiknya tidak hanya memenuhi tuntutan teknis dalam organisasi, tetapi harus merespons tekanan yang berbeda-beda dari beberapa lembaga dan memenuhi tuntutan dalam bentuk peraturan, norma, hukum, dan harapan sosial. Pilihan respons perusahaan terhadap beberapa tuntutan tersebut merupakan sebuah pilihan strategis yang dipengaruhi oleh tujuan organisasi, sehingga organisasi tidak "menelan mentah-mentah" tuntutan-tuntutan tersebut dan cenderung memilih kebijakan-kebijakan yang dapat diadaptasi dan dapat meningkatkan kinerja mereka (Goodstein,

1994:13).

Adaptasi terhadap kebijakan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga dapat disebut sebagai investasi jangka panjang perusahaan, karena dapat menunjang peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan dalam jangka panjang. Konflik keluarga, pekerjaan merefleksikan perluasan peran antara pekerjaan dan keluarga, yaitu terjadinya konflik sumber daya antara keduanya.

Lebih jauh, Greenhaus membagi konflik keluarga pekerjaan (KKP) pada dua bentuk, berdasarkan arah keterkaitannya (directionality), yaitu (1) konflik keluarga-terhadap-pekerjaan; di mana kewajiban dari pekerjaan mengakibatkan kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab di keluarga; dan

(2) konflik keluarga-terhadap-pekerjaan; dimana peran keluarga membatasi dan mengurangi kinerja seseorang dalam melakukan kewajibannya.

Studi mengenai konflik keluarga pekerjaan merupakan komponen yang signifikan dari perubahan ini, karena merefleksikan penilaian langsung dari perluasan tuntutan peran dalam batasan wewenang.

Berdasarkan konfliknya, terdapat tiga jenis utama KKP. Pertama, *time-based conflict*; waktu yang dihabiskan untuk menunjukkan suatu kinerja peranan tertentu (keluarga) seringkali mengurangi atau menghilangkan waktu untuk menunjukkan kinerja peranan yang lain (pekerjaan), atau sebaliknya. Kedua, *strain-based conflict*; muncul ketika gejala-gejala stress pada suatu peranan (keluarga) memengaruhi kinerja seseorang pada peran lainnya (pekerjaan), atau sebaliknya. Ketiga, *behavior-based conflict*; muncul ketika terjadi ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diharapkan pada kedua wilayah (keluarga dan pekerjaan). Dalam penelitian ini, KKP akan difokuskan pada jenis *time-based conflict*.

Penelitian terdahulu mengemukakan, potensi konflik keluarga pekerjaan disebabkan oleh tingginya tuntutan dalam keluarga dan sifat tuntutan yang berasal dari keluarga cenderung tidak tampak karena berada dalam wilayah privasi karyawan, sehingga upaya yang dilakukan oleh pihak organisasi kurang optimal bila dibandingkan dengan tingginya tuntutan pekerjaan (Frone, 1992: 22). Dengan demikian, berdasarkan sumber masalahnya, KKP dapat disebabkan oleh tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan.

Konflik keluarga - pekerjaan berhubungan dengan ketidakhadiran, perputaran karyawan, keterlambatan, rendahnya kinerja, stress, dan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Kebalikannya, konflik pekerjaan-keluarga dihubungkan dengan rendahnya karyawan untuk berkumpul di tengah-tengah keluarga, rendahnya peran dalam keluarganya, stress, dan

ketidakpuasan dalam berumah-tangga, Pernyataan ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Frone, M.R, sebagaimana dikutip oleh Voydanoff dalam *Journal of Occupational Behavior* (1992: 5).

Penelitian lainnya dari Voydanoff (1984: 7) mengemukakan bahwa konflik keluarga pekerjaan merupakan alat peramal (*predictor*) bagi kinerja, kepuasan, dan *turn-over*, yang sangat penting untuk menilai sejauh mana kontribusi tuntutan pekerjaan terhadap konflik keluarga-pekerjaan. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba memfokuskan dampak KKP pada dua aspek yaitu, pertama, kepuasan kerja, dan kedua, niat untuk Keluar. Kedua aspek ini dianggap sebagai *outcome* yang baik untuk melihat dampak adanya KKP dalam suatu organisasi.

Penilaian kognitif, sebagaimana dikemukakan Lazarus dan Folkman (1997: 11), diartikan sebagai proses dalam mengkategorisasikan interaksi, dengan segala permasalahannya dan ekspektasinya terhadap kebahagiaan. Meskipun persepsi dari konflik keluarga pekerja berasal dari suatu penaksiran mengenai tuntutan yang relatif dan sumber daya yang dihubungkan dengan peran pekerjaan dan keluarga, tetapi tuntutan merupakan suatu klaim psikologis yang diasosiasikan dengan pemenuhan peran, pengharapan, dan norma, di mana seseorang harus merespons atau beradaptasi dengan tuntutan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis membatasi identifikasi masalah sebagai berikut: (1) Apakah terdapat perbedaan tingkat tuntutan keluarga (TK) pada laki-laki dan wanita; (2) Apakah terdapat perbedaan tingkat tuntutan pekerjaan (TP) pada laki-laki dan wanita; (3) Bagaimana hubungan antara tuntutan keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan; (4) Bagaimana hubungan antara tuntutan pekerjaan terhadap konflik keluarga - pekerjaan; (5) Apakah terdapat efek moderasi jenis kelamin terhadap hubungan tuntutan keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan; (6) Apakah terdapat efek moderasi jenis kelamin

terhadap hubungan tuntutan pekerjaan dan konflik keluarga-pekerjaan; (7) Apakah terdapat efek moderasi status keluarga terhadap hubungan tuntutan keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan; (8) Apakah terdapat efek moderasi status keluarga terhadap hubungan tuntutan pekerjaan dan konflik keluarga-pekerjaan; (9) Bagaimanakah hubungan antara konflik keluarga-pekerjaan dan kepuasan kerja; (10) Bagaimanakah hubungan antara konflik keluarga-pekerjaan dan niat keluar.

II. PEMBAHASAN

A. Konflik Keluarga Pekerjaan

Akhir-akhir ini, terdapat tuntutan yang meningkat terhadap manajemen SDM untuk memahami bahwa kehidupan berkeluarga dan pekerjaan telah berubah dan tidak merupakan dua hal yang tidak terpisahkan. Perubahan ini juga meningkatkan perhatian publik dan menuntut pemilik perusahaan untuk mengadaptasi kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga (Goodstein, 1994: 9).

Greenhaus dan Beutell (1985: 31) mendefinisikan KKP sebagai, a form of inter-role conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually noncompatible in some respect. That is, participation in the work (family) role is made more difficult by virtue of participation in the family (work) role.

Menurut Frone, dalam *Journal of Organizational Behavior* (2000), KKP dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran, di mana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Greenhaus (1985:34) mengemukakan dua arah KKP, yaitu: (1) Family-to-Work Conflict, dan (2) Work-to-Family Conflict.

Dari pembagian tersebut dapat diketahui bahwa pengertian W-F Conflict tidak berdiri sendiri, melainkan dibentuk oleh intervensi antara satu domain kepentingan dengan domain kepentingan lainnya. Kemudian Greenhaus dan Beutell (1985)

mengidentifikasi 3 jenis utama KKP, yaitu: (1) KKP berbasis waktu (time-based conflict; TBC); (2) KKP berdasarkan tekanan (strain-based conflict; SBC); dan (3) KKP berdasarkan rentang-batas (boundary-spanning conflict; BSC).

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan KKP pada time-based conflict. Dalam hal membedakan antara work-to-family conflict dan family-to-work conflict, peneliti menggabungkan kedua arah konflik tersebut dalam konsep konflik keluarga-pekerjaan (KKP). Peneliti tidak memisahkan kedua arah tersebut menjadi konstruk yang berbeda, karena lebih menekankan pada sumber konflik daripada arah konflik. Terdapat beberapa teori yang dapat digunakan untuk memperjelas dan mendukung pemahaman mengenai KKP ini, yaitu: (1) Spillover Theory; (2) Compensation Theory; dan (3) Work/family crossing-border theory. Bagian berikutnya menguraikan ketiga teori tersebut secara terperinci.

1. Spillover Theory

Teori tumpah (spillover) seperti dikemukakan oleh Staines (1980), bahwa emosi dan perilaku seseorang dalam satu lingkup (kerja atau keluarga) akan terbawa atau tumpah (spillover) pada lingkup yang lainnya (keluarga atau kerja).

2. Compensation Theory

Teori pengganti (compensation), sebagai teori pelengkap bagi teori spillover, teori kompensasi merupakan suatu hubungan berkebalikan yang hadir antara kerja dan keluarga seperti seseorang mencurahkan perhatiannya dalam satu lingkup karena ketidakmampuannya memenuhi lingkup yang lainnya (in-balance).

3. Work/family Border-Crossing Theory

Teori ini dirumuskan oleh Clark S.C (2000: 223) sebagai kritik sekaligus pelengkap dari teori-teori W-F Conflict terdahulu. Konsep utama dari teori ini adalah: (1) ranah (domain) keluarga dan kerja; (2) pembatas (border) di antara pekerjaan dan keluarga; (3) penyeberang batas (border-crosser); (4) penjaga batas

(border-keepers). Berikut analisis teori Border-crossing Clark melalui Gambar 1.

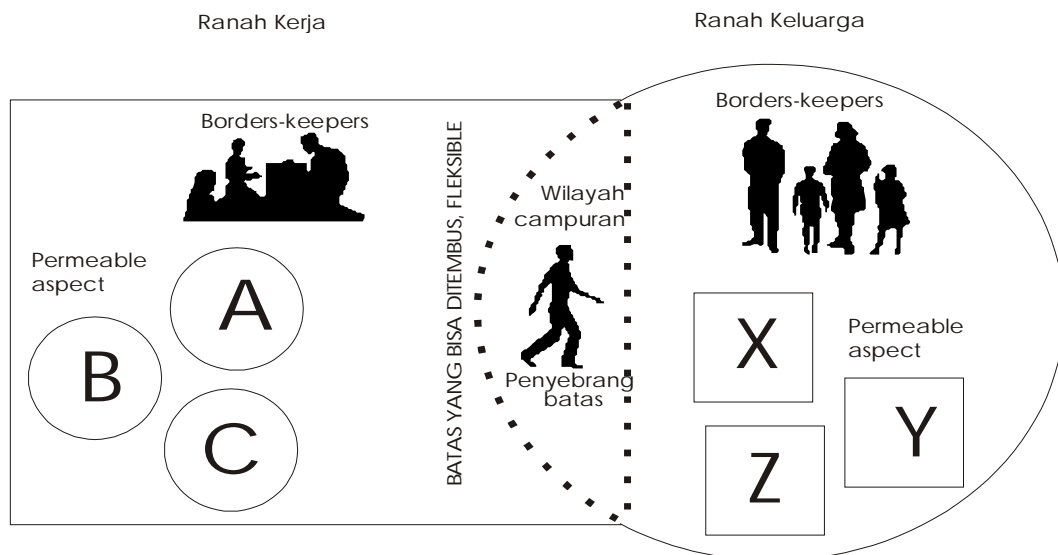
Berdasarkan gambar 1, maka Border-Crossing Theory dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (1) Domain (ranah), ranah kerja dan ranah keluarga. Yaitu tempat dimana seseorang diikat dengan aturan-aturan, pola pikir, dan perilaku yang relatif berbeda. Keduanya dibedakan dengan nilai akhir dan nilai makna.
- (2) Border (pembatas), yaitu garis demarkasi diantara dua domain, yang mendefinisikan sifat dari domain relevan-terhadap-perilaku tertentu bermula dan berakhir.
- (3) Border-keeper, (penghuni domain) yaitu anggota keluarga dan pihak-pihak yang berkepentingan di perusahaan.
- (4) Border-crosser, (penyebrang domain), digambarkan sebagai partisipasi dalam kedua domain dengan atau terjadinya konflik yang ditentukan melalui derajat keterlibatannya dalam domainnya.
- (5) Permeable aspect, (aspek yang dapat ditembus), didefinisikan sebagai derajat

dimana elemen dari suatu domain masuk kepada domain lainnya akan tetapi bisa dicapai dengan tingkat konflik yang minimal, atau tidak terjadi konflik sama sekali, tergantung dari permeable aspect-nya, atau karena telah terjadi suatu tingkat kesepahaman di antara borders-keepers.

- (6) Border-blending, proses penyatuan border (permeability dan flexibility), yaitu ketika sifat eksklusifitas dari domain menyatu dan menciptakan domain baru yang lebih inklusif, dimana dua kepentingan dapat atau telah dinegosiasikan.

Inti dari teori ini adalah menggambarkan, kenapa konflik terjadi karena intervensi dari satu domain-terhadap-domain lainnya, dan memberikan kerangka berpikir bagi individu untuk menjadi border-crosser dan organisasi dengan menciptakan permeable aspect yang fleksibel, yang keduanya harus didorong sebagai solusi untuk mencapai keseimbangan diantara keduanya (border-blending).



Gambar 1
Teori Border-Crossing Theory

B. Tuntutan Keluarga (TK) dan Tuntutan Pekerjaan (TP)

Berbagai jenis tekanan dapat menjadi sumber konflik keluarga-pekerjaan. Jenis tekanan muncul dalam lingkungan objektif individual berupa harapan atau tekanan yang dikirim kepada seseorang oleh anggota perannya. Lazarus dan Folkman (1984: 24) mendefinisikan tuntutan sebagai suatu klaim, psikologis atau struktural, yang berhubungan dengan norma, pengharapan, dan keperluan peran, di mana individu harus merespon atau beradaptasi dengan menyertakan usaha psikis dan mental. Sejalan dengan pendekatan time-based conflict dalam menjelaskan KKP, maka Tuntutan Keluarga (TK) didefinisikan sebagai, "time pressure associated with tasks like housekeeping and child care" (Yang, et al, 2000: 45).

Dari pembagian di atas, dapat diketahui bahwa TP erat sekali kaitannya dengan ketidakseimbangan, yaitu tidak seimbang proporsi waktu, yang menyebabkan tekanan fisik dan mental sebagai tekanan meluap (spillover) pada domain keluarga. Dengan kata lain, terjadi perluasan (enlargement) dalam hal pemenuhan tanggung jawab pada pekerjaan dan menuntut karyawan bekerja pada level yang lebih tinggi sehingga proporsi waktunya lebih banyak dihabiskan oleh pekerjaannya.

C. Tuntutan Keluarga, dan Pekerjaan, Serta Konflik Keluarga Pekerjaan

Hubungan antara Tuntutan Keluarga, Tuntutan Pekerjaan dan Konflik Keluarga Pekerjaan dapat dijelaskan melalui kategorisasi konflik keluarga pekerjaan sebagai berikut.

1. "Time-Based Conflict" (TBC)

Waktu yang dihabiskan dalam bekerja (waktu kerja) merupakan sumber daya tetap yang sangat terbatas (finite resource), karenanya akan tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan kedua domain ketika tuntutan dari satu domain meningkat.

2. "Strain-Based Conflict" (SBC)

Tekanan secara fisik dan mental

berpengaruh terhadap konflik melalui tumpahan 'mood-mood negatif' dan perasaan tertekan dalam pekerjaan akibat work overload yang sialnya kondisi tersebut terbawa sampai ke rumah.

3. "Boundary-Spanning Conflict" (BSC)

Menurut Greenhaus, yang dikutip dari Lee (2000:27), menyatakan bahwa tuntutan berdasarkan rentang-batas terjadi ketika bercampurnya satu domain dengan domain lainnya dan menjadi penghalang bagi pemenuhan tanggung jawab individu terhadap keluarganya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengajukan sejumlah hipotesis penelitian yang terkait sebagai berikut:

H1: Terdapat perbedaan tuntutan keluarga pada pria dan wanita

H2: Terdapat perbedaan tuntutan pekerjaan pada pria dan wanita

H3: Tuntutan keluarga memiliki hubungan dengan konflik keluarga-pekerjaan.

Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa wanita, dalam usia matang, memiliki prioritas yang lebih besar dalam hal pemenuhan perannya dalam keluarga bila dibandingkan dengan laki-laki. Dengan demikian, perbedaan gender (pria dan wanita) dapat mengubah hubungan antara tuntutan keluarga dan pekerjaan dengan konflik keluarga pekerjaan. Berdasarkan pemikiran ini, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: Terdapat efek moderasi jenis kelamin terhadap hubungan Tuntutan Keluarga dengan konflik keluarga-pekerjaan

H6: Terdapat efek moderasi jenis kelamin terhadap hubungan Tuntutan Pekerjaan dengan konflik keluarga-pekerjaan

Dalam penelitian yang lainnya, Gutek (1995: 10) menyatakan bahwa dengan menikah, seseorang telah memprioritaskan kehidupan pribadinya ketimbang pekerjaannya dan meningkatkan perannya sebagai individu dalam keluarga dan menuntun seseorang pada potensi konflik yang relatif tinggi ketika terjadinya tekanan-tekanan

dalam pekerjaan dan limpahan emosi (Spillover), ketimbang bagi mereka yang masih lajang (single). Dengan demikian, perbedaan status marital (menikah atau lajang) dapat mengubah hubungan antara tuntutan keluarga dan pekerjaan dengan konflik keluarga-pekerjaan. Berdasarkan pemikiran ini, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H7: Terdapat efek moderasi status marital terhadap hubungan Tuntutan Keluarga dengan konflik Keluarga-Pekerjaan.

H8: Terdapat efek moderasi status marital terhadap hubungan Tuntutan Pekerjaan dengan konflik Keluarga-Pekerjaan.

D. Kepuasan Kerja dan Niat Untuk Keluar

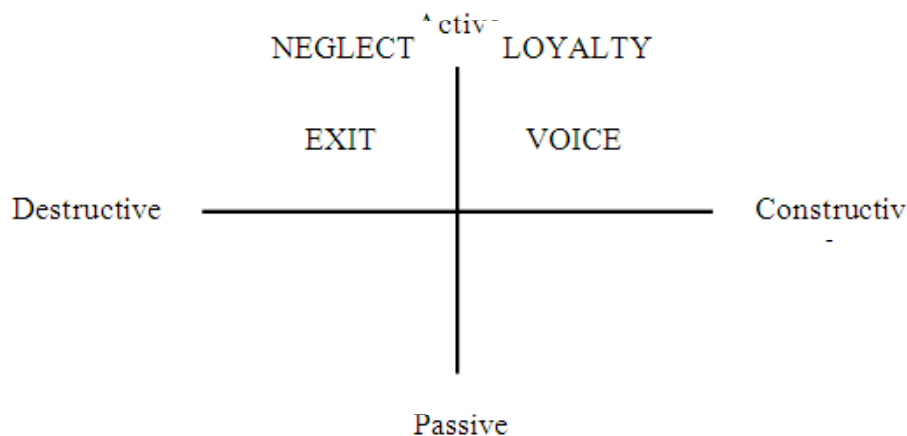
1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dikategorikan kedalam aspek sikap. Sikap memiliki 3 (tiga) komponen (Robbins, 2001: 222) yaitu: cognitive (kognitif), affective (afektif), dan behavioral (keperilakuan). Pemahaman terhadap tiga komponen sikap ini penting dalam memahami kompleksitas persoalan dan keterkaitan sikap dengan perilaku itu sendiri. Salah satunya adalah sikap yang

terkait dengan pekerjaan (job-related attitudes). Perhatian utama penelitian ini adalah job satisfaction (kepuasan kerja), sebagai salah satu sikap terhadap pekerjaan, di samping job involvement; atau keterlibatan pekerjaan dan organizational commitment atau komitmen organisasional (Robbins, 2001).

Berdasarkan suatu kajian ekstensif, (Robbins, 2001: 225) menjelaskan sejumlah faktor yang kondusif dalam menciptakan kepuasan kerja, yaitu: (a) pekerjaan yang menantang secara mental; (b) imbalan yang adil; (c) kondisi kerja yang mendukung; dan (d) rekan kerja yang mendukung. Selain itu, dapat ditambahkan dua faktor lain yang menentukan kepuasan kerja, yaitu (1) kesesuaian (fit) antara kepribadian dan pekerjaan, dan (2) disposisi genetik seseorang, dalam arti terdapat orang yang secara alamiah memang selalu bersikap positif terhadap banyak hal, termasuk pekerjaannya.

Robbins (2001) menjelaskan empat tanggapan jika terjadi ketidakpuasan karyawan berdasarkan dua dimensi, yaitu: (1) constructiveness / destructiveness, dan (2) activity/passivity. Kombinasi dua dimensi



Gambar 2
Tanggapan terhadap Ketidakpuasan Kerja,
Sumber: Stephen P. Robin, *Organizational Behavior*, New York: Prentice Hall, Inc., 2000, p. 157.

ini menghasilkan empat kemungkinan tanggapan yaitu: (1) Exit (keluar), (2) Voice (mengajukan protes), (3) Loyalty (tetap setia), dan (4) Neglect (mengabaikan) sebagaimana digambarkan pada gambar 1.

Ada dua teori utama yang menjelaskan persoalan-persoalan kepuasan kerja, yaitu (1) Two - factor theory, dan (2) Value Theory. Teori dua faktor (two-factor theory) dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada 1966. Teori ini menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan muncul dari berbagai kelompok variabel yang berbeda. Secara umum, ketidakpuasan (dissatisfaction) dapat dikaitkan dengan kondisi-kondisi di luar pekerjaan daripada pekerjaan itu sendiri.

Karena faktor tersebut dapat mencegah rekayasa yang negatif, maka dinamakan hygiene (maintenance) faktor, yang terdiri atas: (1) quality of supervision, (2) pay, (3) company policies), (4) Physical working condition, (5) relations with others, dan (6) job security. Karena faktor-faktor itu berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka dinamakan motivators, yang terdiri atas: (1) promotion opportunities (peluang promosi), (2) opportunities for personal growth, (3) recognition, (4) responsibility, dan (5) achievement. Teori ini sering juga disebut sebagai Motivator-Hygiene Theory.

Di sisi lain, teori kepuasan kerja yang kedua adalah Value Theory (Teori Nilai). Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja itu tergantung dari tingkat hasil pekerjaan (job outcomes) seperti imbalan yang diterima oleh seseorang dibandingkan dengan hasil yang mereka harapkan.

Bagaimana KK itu dapat diketahui dan diukur, merupakan persoalan penting berikutnya yang harus ditanggapi. Secara umum, dikenal dua macam pendekatan untuk mengukur KK (Robbins, 2001: 222), yaitu: (1) single global rating, dan (2) summation score. Pendekatan yang pertama dilakukan dengan hanya mengajukan satu pertanyaan umum kepada seseorang. Responden kemudian diminta memberikan tanggapan dengan memilih salah satu dari 5 skala yang

disediakan, mulai dari angka 1 yang berarti "sangat tidak puas" sampai dengan angka 5 yang berarti "sangat puas". Pendekatan yang kedua lebih kompleks daripada pendekatan pertama, yaitu summation of job facets. Walaupun terdapat banyak dimensi yang terkait dengan kepuasan kerja, terdapat lima karakteristik yang menentukan puas tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya, yaitu (1) pay; (2) job; (3) promotion opportunities; (4) supervisor; dan (5) Co-workers. Dalam penelitian ini kepuasan kerja akan diukur dengan menggunakan kedua pendekatan tersebut secara sekaligus.

2. Niat Untuk Keluar

Niat untuk keluar dari pekerjaan dapat disebabkan oleh dua faktor. Pertama, faktor-faktor pendorong dari dalam perusahaan, seperti suasana kerja yang tidak nyaman, tingkat kompensasi yang tidak adil, atau adanya konflik pekerjaan-keluarga. Kedua, faktor-faktor penarik dari luar perusahaan, seperti tersedianya peluang kerja di perusahaan lain yang lebih menarik, mengejar tujuan hidup yang baru. Secara riil, niat untuk keluar dari perusahaan itu akan ditunjukkan oleh turnover rate (tingkat keluar-masuk karyawan). Namun, untuk memahami sikap karyawan yang masih ada di perusahaan, maka niat untuk keluar sudah sangat memadai untuk dijadikan tolok ukur. Niat untuk keluar akan terkait dengan tingkat komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan. Komitmen organisasional memiliki tiga jenis, yaitu (1) affective commitment, (2) normative commitment, (3) continuance commitment.

E. Konflik Keluarga-Pekerjaan Kepuasan Kerja, dan Niat untuk Keluar

Kepuasan kerja mungkin menjadi variabel yang paling sering diteliti sebagai hasil (outcome) dalam penelitian KKP, di mana semakin tinggi KKP akan menghasilkan ketidakpuasan kerja yang semakin besar pula (Pasewak & Viator, 2006: 50). Peneliti masih belum memiliki keyakinan yang kuat tentang

hubungan negatif antara KKP dan kepuasan kerja tersebut, karena variasi jenis pekerjaan yang menjadi objek penelitian. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H8: Konflik Keluarga-Pekerjaan memiliki hubungan dengan Kepuasan Kerja

Riset lain menunjukkan adanya hubungan langsung antara KKP dan niat untuk keluar, dalam arti semakin tinggi KKP akan menyebabkan niat untuk keluar semakin tinggi pula. Dengan menyadari variasi jenis pekerjaan yang diteliti, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H9: Konflik Keluarga-Pekerjaan memiliki hubungan dengan Niat untuk keluar

H10: Konflik Keluarga-Pekerjaan memiliki hubungan dengan niat keluar.

F. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja di lembaga swasta dan pemerintah, Penelitian ini mengambil sampel dengan metode purposive sampling: dengan quota sampling sebanyak 200 responden. Adapun kuesioner yang kembali sebanyak 195 responden.

2. Teknik Pengumpulan Data dan Operasionalisasi Variabel

Dalam rangka memperoleh dan mengumpulkan data yang diperlukan, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu: studi kepustakaan (library research) dan penelitian lapangan (field research)

Dalam penelitian ini, variabel independen adalah tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan. Kedua variabel independen ini akan dilihat hubungannya dengan variabel dependen, yaitu konflik Keluarga-Pekerjaan. Selanjutnya, konflik Keluarga-Pekerjaan sebagai variabel independen akan dilihat hubungannya dengan kepuasan kerja dan niat keluar sebagai variabel dependen.

Dalam menganalisis hubungan antara

tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan dengan konflik keluarga pekerjaan, maka diajukan juga dua variabel moderating yaitu jenis gender (1=pria, dan 0=wanita), dan status marital (1=menikah, dan 2=belum menikah). Tuntutan Keluarga (TK) diukur dengan menggunakan 4 item pertanyaan yang diambil dari skala tuntutan keluarga yang dikembangkan oleh Yang (1993). Tuntutan pekerjaan diukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan yang diambil dari skala Organizational Frustration. Konflik keluarga pekerjaan diukur dengan menggunakan 3 item pertanyaan KKP yang dikembangkan oleh Yang, et al. (2000).

Tanggapan terhadap seluruh item pertanyaan TK, TP dan KKP dinyatakan dalam skala 5 point, dari 1 sampai dengan 5. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 2 pendekatan, yaitu (i) single global rating job satisfaction, yang terdiri atas 1 item pertanyaan, dan (ii) summation score job satisfaction, yang merincikan tingkat kepuasan responden dalam 11 aspek pekerjaan, meliputi gaji dan kompensasi kerja lainnya, kualitas supervisi, kebijakan perusahaan/organisasi, kondisi fisik pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja dari PHK, peluang promosi jabatan, peluang pengembangan pribadi, pengakuan atas kinerja, tanggung jawab yang diberikan, dan pencapaian kinerja. Tanggapan terhadap seluruh item pertanyaan Kepuasan Kerja dinyatakan dalam skala 5 point, dari 1 sampai dengan 5. Terakhir, niat keluar diukur dengan 3 item pertanyaan yang terkait dengan tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Tanggapan terhadap seluruh item pertanyaan diberikan skala penilaian 5 poin, dari 5 sampai dengan angka 1.

3. Metode Analisis Data

a. Teknik Pengolahan Data dan Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari nilai-nilai jawaban tersebut (jawaban dari kuesioner variabel independen dan dependent), kemudian diproses dan

diolah dengan menggunakan SPSS versi 12,00. Pengujian validitas dan reliabilitas merupakan suatu proses menguji butir-butir pertanyaan dalam sebuah kuesioner, apakah isi dari butir pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

b Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Hipotesis Hubungan

Pengujian hipotesis hubungan dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- (1) Menentukan rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).
- (2) Menentukan tingkat signifikansi penelitian sebesar 5% (atau 0,05)
- (3) Mencari koefisien korelasi antara 2 variabel dengan menggunakan uji korelasi Rank-Spearman dan menafsirkan koefisien korelasi rank spearman.
- (4) Menetapkan keputusan uji. Jika signifikansi hitung < signifikansi penelitian, maka H_0 ditolak.

Jika signifikansi hitung > signifikansi penelitian, maka H_0 diterima.

2) Pengujian Hipotesis Komparatif (beda)

Pengujian hipotesis beda dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- (1) Menentukan rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).
- (2) Menentukan tingkat signifikansi penelitian sebesar 5% (atau 0,05).
- (3) Mencari nilai rata-rata setiap data sampel pada variabel tertentu yang diselidiki, dengan menggunakan teknik statistik Independent Sample Test.
- (4) Menafsirkan nilai rata-rata yang diperoleh pada setiap data sampel untuk variabel yang diselidiki.
- (5) Menetapkan keputusan uji.

Jika signifikansi hitung < signifikansi penelitian, maka H_0 ditolak.

Jika signifikansi hitung > signifikansi penelitian, maka H_0 diterima.

1. Pengujian Hipotesis Efek Moderasi

Pengujian hipotesis beda dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) Menentukan rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a); (2) Menentukan tingkat signifikansi penelitian sebesar 5% (atau 0,05); (3) Mencari koefisien korelasi antara 2 variabel dengan menggunakan uji korelasi Rank-Spearman dan menafsirkan koefisien korelasi Rank Spearman; (4) Membandingkan koefisien korelasi dari dua sampel data yang ditentukan menjadi variabel moderasi dan menentukan keputusan uji.

Jika terdapat perbedaan koefisien korelasi pada hubungan yang diamati, maka berarti terdapat efek moderasi dari variabel moderating yang diselidiki.

G. Analisis

1. Tuntutan Keluarga (Family Demand)

Berkaitan dengan family demand dalam hal pembagian pekerjaan dengan anggota keluarga yang lain seperti pembantu rumah tangga pada hampir 103 responden menggunakan tenaga pembantu rumah tangga dalam menjalankan tugas sehari-hari di rumah. Adapun 97 responden tidak menggunakan tenaga pembantu rumah tangga. Bagi responden yang menggunakan tenaga pembantu rumah tangga dalam membantu tugas atau pekerjaan sehari-hari di rumah, mereka melakukan pembagian tugas dengan anggota keluarga yang lain seperti suami, istri, dan anak-anak yang dianggap mampu.

a. Tuntutan Keluarga Total (Pria dan Wanita)

Berdasarkan jawaban responden menggambarkan bagaimana rata-rata jawaban responden tentang tuntutan keluarga. Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (1) Aktivitas responden yang terkait dengan aktivitas keluarga adalah rendah. Hal tersebut berarti sebagian besar responden dalam melakukan kegiatan sehari-hari umumnya tidak berkaitan

dengan kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas rumah. Hal tersebut kemungkinan sebagian responden menggunakan tenaga pembantu untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga, walaupun ada pembagian hanya dilakukan pada akhir pekan juga rata-rata responden (suami/istri) bekerja di luar rumah.

- (2) Tingkat frekuensi tugas dan tanggung jawab keluarga/rumah membuat merasa lelah/ bosan adalah tinggi. Hal tersebut dikarenakan pada umumnya responden sudah lelah mengerjakan pekerjaan di kantor/tempat bekerja sehingga pada saat mereka pulang ke rumah dengan tenaga sisa, akibatnya pada saat mereka mengerjakan pekerjaan rumah, pada umumnya responden merasa bosan.
- (3) Tingkat frekuensi kekurangan waktu dalam melakukan aktifitas rumah tangga/ keluarga adalah cukup. Seperti dijelaskan pada poin sebelumnya, pada umumnya responden (suami/istri) bekerja di luar rumah sehingga responden tidak memiliki waktu yang cukup/kurang untuk mengerjakan pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan keluarga, walaupun mereka melakukan dengan pembagian tugas, itupun dilakukan pada akhir minggu (weekend).
- (4) Tingkat frekuensi kesulitan untuk melakukan aktivitas keluarga adalah cukup. Hal tersebut disebabkan oleh terbatasnya waktu yang dimiliki responden karena sebagian waktu yang dimiliki telah digunakan di tempat bekerja.
- (5) Total Rata-rata jawaban responden tentang tuntutan keluarga dikategorikan cukup.

b. Tuntutan Keluarga antara Pria dan Wanita

Berdasarkan jawaban responden dapat dijelaskan bahwa rata-rata tuntutan keluarga pada responden pria (3.02) lebih besar dibanding responden wanita (2.78).

Hal tersebut disebabkan pada responden wanita tuntutan pekerjaannya sebagian sudah beralih pada tenaga pembantu. Walaupun responden wanita mengerjakan pekerjaan rumah banyak yang dilakukan pada malam hari atau akhir pekan. Di sisi lain, untuk responden laki-laki (suami), pekerjaan rumahnya sebagian besar tidak bisa dikerjakan oleh tenaga pembantu rumah tangga seperti mencuci mobil, mengurus kebun, dan pekerja lainnya.

c. Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 dirumuskan sebagai berikut: Tuntutan keluarga wanita lebih besar dari tuntutan keluarga pria. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai signifikansi hitung sebesar 0,41 lebih besar dari tingkat signifikansi penelitian 0,05 ($0,486 > 0,05$), yang berarti hipotesis penelitian (H_a) ditolak. Dengan demikian, Hipotesis 1 tidak didukung oleh data, artinya tidak ada perbedaan tuntutan keluarga pada responden pria dan wanita. Sehingga dapat dikatakan, walaupun secara rata-rata tuntutan keluarga antara pria dan wanita terdapat perbedaan, tetapi setelah diuji perbedaan tersebut tidak berarti, karena sebagian besar responden melakukan kerjasama dalam pembagian tugas antara suami dengan istri, bahkan dengan pembantu rumah tangga begitu juga sebaliknya.

2. Tuntutan Pekerjaan (Work Demand)

a. Tuntutan Pekerjaan Total

Jawaban responden menggambarkan bagaimana rata-rata jawaban responden tentang tuntutan pekerjaan. Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut:

- (1) Perasaan dikejar-kejar waktu dan sibuk sekali untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan adalah cukup. Hal tersebut disebabkan karena pada umumnya responden sebagian besar waktunya sudah dihabiskan di tempat kerja.
- (2) Benar-benar merasakan terlalu

banyak tugas yang harus dilakukan dalam pekerjaan adalah cukup tinggi.

b. Tuntutan Pekerjaan antara Pria dan Wanita

Tanggapan responden pria dan wanita pada aspek-aspek tuntutan pekerjaan. Dari jawaban responden dapat dijelaskan bahwa rata-rata tuntutan pekerjaan pada responden pria lebih besar dibanding responden wanita.

c. Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 dirumuskan sebagai berikut: Tuntutan pekerjaan pada responden pria lebih besar dari tuntutan pekerjaan pada responden wanita. Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi hitung sebesar 0,79 lebih besar dari tingkat signifikansi penelitian 0,05 ($0,919 > 0,05$), yang berarti hipotesis penelitian (H_a) ditolak. Dengan demikian, Hipotesis 2 tidak didukung oleh data, artinya tidak ada perbedaan tuntutan pekerjaan pada responden pria dan wanita. Artinya antara pria dan wanita dalam hal penggunaan waktu dan kesibukan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dan banyaknya tugas yang harus dilakukan dalam pekerjaan antara pria dan wanita sama.

3. Konflik Keluarga-Pekerjaan

a. Tanggapan Responden terhadap Konflik Keluarga-Pekerjaan (KKP)

Berdasarkan jawaban responden diperoleh keterangan rata-rata jawaban responden tentang Konflik Keluarga-Pekerjaan, sebagai berikut:

- (1) Besarnya konflik yang dirasakan antara tuntutan keluarga dan pekerjaan adalah rendah. Artinya, responden merasakan tidak memiliki konflik keluarga dan pekerjaan. Dengan demikian, masing-masing peran tersebut dapat dijelaskan sesuai dengan peran masing-masing dan tidak ada intervensi di antara dua hal tersebut yaitu antara pekerjaan dan keluarga.
- (2) Besarnya situasi pekerjaan dirasakan mengganggu kehidupan keluarga adalah cukup. Artinya, pada sebagian

responden untuk kondisi tertentu terkadang membawa beban/situasi pekerjaan ke dalam kehidupan keluarga.

- (3) Besarnya situasi keluarga dirasakan mengganggu kehidupan pekerjaan adalah tinggi. Artinya, pada umumnya responden hampir semua beban/situasi dalam kehidupan keluarga dibawa dalam kehidupan pekerjaan.
- (4) Secara keseluruhan, rata-rata KKP dikategorikan cukup tinggi. Artinya, karena pada umumnya responden membawa beban/situasi kehidupan pekerjaan ke dalam kehidupan keluarga dan sebaliknya maka hal tersebut berdampak pada tingkat KKP responden tinggi.

b. Uji Hipotesis 3

Hipotesis 3 dirumuskan sebagai berikut: Tuntutan keluarga memiliki hubungan dengan konflik keluarga-pekerjaan. Berdasarkan perhitungan maka hasil analisis korelasi, dapat dijelaskan hal-hal berikut:

- (1) Hubungan tuntutan keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan memiliki koefisien korelasi sebesar 0,210, yang berarti kedua variabel tersebut memiliki arah hubungan positif dengan kekuatan hubungan lemah. Rendahnya hubungan diantara dua hal tersebut dalam penelitian ini karena dilihat dari rata-rata tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga yang dialami oleh responden yang berada dalam kategori cukup.
- (2) Pengujian signifikansi koefisien korelasi menunjukkan signifikansi hitung 0,003 lebih kecil dari signifikansi penelitian 0,05 ($0,003 < 0,05$), yang berarti hipotesis penelitian (H_a) diterima dan didukung. Dengan demikian, tuntutan keluarga memiliki hubungan yang signifikan dengan konflik keluarga-pekerjaan.

c. Uji Hipotesis 4

Hipotesis 4 dirumuskan sebagai berikut: Tuntutan pekerjaan memiliki

hubungan dengan konflik keluarga-pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis korelasi, dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- (1) Hubungan tuntutan pekerjaan dan konflik keluarga-pekerjaan memiliki koefisien korelasi sebesar 0,562, yang berarti kedua variabel tersebut memiliki arah hubungan positif dengan kekuatan hubungan cukup kuat.
 - (2) Pengujian signifikansi koefisien korelasi menunjukkan signifikansi hitung 0,000 lebih kecil dari signifikansi penelitian 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang berarti hipotesis penelitian (H_a) diterima dan didukung. Dengan demikian, tuntutan pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan dengan konflik keluarga-pekerjaan. Hal ini dapat dijelaskan semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang dialami oleh karyawan, semakin tinggi pula konflik keluarga-pekerjaan.
4. Efek Moderasi Jenis Kelamin terhadap Hubungan Tuntutan Keluarga dan Konflik Keluarga-Pekerjaan (Uji Hipotesis 5)

Hipotesis 5 dirumuskan sebagai berikut: Terdapat efek moderasi jenis kelamin terhadap hubungan tuntutan keluarga dengan konflik keluarga-pekerjaan. Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- (1) Hubungan tuntutan keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan pada responden wanita memiliki koefisien korelasi sebesar 0,108, yang berarti kedua variabel tersebut memiliki arah hubungan positif dengan kekuatan hubungan lemah.
- (2) Hubungan tuntutan keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan pada responden wanita memiliki koefisien korelasi sebesar 0,260, yang berarti kedua variabel tersebut memiliki arah hubungan positif dengan kekuatan hubungan lemah
- (2) Karena koefisien korelasi dari hubungan tuntutan keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan pada responden wanita dan

pria berbeda ($0,108 \neq 0,260$), maka berarti H_a diterima, yang berarti jenis kelamin memiliki efek moderasi terhadap hubungan tuntutan keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan.

5. Efek Moderasi Jenis Kelamin Terhadap Hubungan Tuntutan Pekerjaan dan Konflik Keluarga-Pekerjaan (Uji Hipotesis 6)

Hipotesis 6 dirumuskan sebagai berikut: Terdapat efek moderasi jenis kelamin terhadap hubungan tuntutan pekerjaan dengan konflik keluarga-pekerjaan. Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- (1) Hubungan tuntutan pekerjaan dan konflik keluarga-pekerjaan pada responden wanita memiliki koefisien korelasi sebesar 0,364, yang berarti kedua variabel tersebut memiliki arah hubungan positif dengan kekuatan hubungan lemah.
 - (2) Hubungan tuntutan keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan pada responden wanita memiliki koefisien korelasi sebesar 0,649, yang berarti kedua variabel tersebut memiliki arah hubungan positif dengan kekuatan hubungan cukup kuat
 - (3) Karena koefisien korelasi dari hubungan tuntutan keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan pada responden wanita dan pria berbeda ($0,364 \neq 0,649$), maka berarti H_a diterima, yang berarti jenis kelamin memiliki efek moderasi terhadap hubungan tuntutan pekerjaan dan konflik keluarga-pekerjaan.
6. Efek Moderasi Status Marital terhadap Hubungan Tuntutan Keluarga dan Konflik Keluarga-Pekerjaan (Uji Hipotesis 7)

Hipotesis 7 dirumuskan sebagai berikut: Terdapat efek moderasi status marital terhadap hubungan tuntutan keluarga dengan konflik keluarga-pekerjaan. Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- (1) Hubungan tuntutan keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan pada responden lajang memiliki koefisien korelasi sebesar 0,352, yang berarti kedua variabel tersebut memiliki arah hubungan positif dengan kekuatan hubungan lemah.
- (2) Hubungan tuntutan keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan pada responden wanita memiliki koefisien korelasi sebesar 0,232, yang berarti kedua variabel tersebut memiliki arah hubungan positif dengan kekuatan hubungan cukup kuat.
- (3) Karena koefisien korelasi dari hubungan tuntutan keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan pada responden wanita dan pria berbeda ($0,352 \neq 0,232$), maka berarti H_a diterima, yang berarti status marital memiliki efek moderasi terhadap hubungan tuntutan keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan.

7. Efek Moderasi Status Marital terhadap Hubungan Tuntutan Pekerjaan dan Konflik Keluarga-Pekerjaan (Uji Hipotesis 8)

Hipotesis 8 dirumuskan sebagai berikut: Terdapat efek moderasi status marital terhadap hubungan tuntutan pekerjaan dengan konflik keluarga-pekerjaan. Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- (1) Hubungan tuntutan pekerjaan dan konflik keluarga-pekerjaan pada responden lajang memiliki koefisien korelasi sebesar 0,586, yang berarti kedua variabel tersebut memiliki arah hubungan positif dengan kekuatan hubungan cukup kuat.
- (2) Hubungan tuntutan keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan pada responden menikah memiliki koefisien korelasi sebesar 0,504, yang berarti kedua variabel tersebut memiliki arah hubungan positif dengan kekuatan hubungan cukup kuat
- (3) Karena koefisien korelasi dari hubungan

tuntutan keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan pada responden wanita dan pria berbeda (0,586 " 0,504), maka berarti H_a diterima, yang berarti status marital memiliki efek moderasi terhadap hubungan tuntutan pekerjaan dan konflik keluarga-pekerjaan.

8. Kepuasan Kerja

(1) Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja Global.

Dari jawaban responden menggambarkan bagaimana rata-rata jawaban responden tentang kepuasan kerja responden. Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja responden secara global dapat dikategorikan cukup puas.

(2) Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja (Summation Score).

Berdasarkan jawaban responden, maka secara umum dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- (1) Tingkat kepuasan kerja responden yang dikategorikan baik hanya terjadi pada aspek gaji dan kompensasi lainnya.
- (2) Tingkat kepuasan kerja responden pada aspek-aspek lainnya dapat dikategorikan cukup puas. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan responden terhadap aspek-aspek pekerjaan lainnya tidak terlalu tinggi (cukup puas).

(3) Hubungan Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Kepuasan Kerja (Hipotesis 9)

Hipotesis 9 dirumuskan sebagai berikut: Terdapat hubungan antara konflik keluarga-pekerjaan dan kepuasan kerja secara global. Berdasarkan hasil analisis korelasi, dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- (a) Hubungan konflik keluarga-pekerjaan dan kepuasan memiliki koefisien korelasi sebesar 0,035, yang berarti kedua variabel tersebut memiliki arah hubungan positif dengan kekuatan

hubungan sangat lemah.

- (b) Pengujian signifikansi koefisien korelasi menunjukkan signifikansi hitung 0,630 lebih besar dari signifikansi penelitian 0,05 ($0,630 < 0,05$), yang berarti hipotesis penelitian (H_a) ditolak dan tidak didukung. Dengan demikian, konflik keluarga-pekerjaan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

9. Niat Untuk Keluar

- a. Tanggapan Responden terhadap Aspek-aspek Niat Keluar

Berdasarkan jawaban responden diperoleh keterangan rata-rata jawaban responden tentang Niat keluar, sebagai berikut:

- (1) Terdapat niat keluar yang cukup kuat pada responden sekalipun belum memiliki kepastian memperoleh peluang kerja di tempat lain.
- (2) Terdapat niat keluar yang kuat pada responden jika mereka memperoleh kesempatan kerja yang lebih menarik dari perusahaan lain. Hal ini menunjukkan nilai pragmatisme para responden yang kuat, serta rendahnya loyalitas para responden terhadap pekerjaannya.
- (3) Terdapat niat untuk bertahan pada perusahaan/pekerjaan saat ini yang cukup kuat pada responden

- b. Hubungan Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Niat Keluar (Uji Hipotesis 10)

Hipotesis 10 dirumuskan sebagai berikut: Terdapat hubungan antara konflik keluarga-pekerjaan dan kepuasan kerja secara global. Berdasarkan hasil analisis korelasi, dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- (1) Hubungan konflik keluarga-pekerjaan dan niat keluar memiliki koefisien korelasi sebesar 0,377, yang berarti kedua variabel tersebut memiliki arah

hubungan positif dengan kekuatan hubungan rendah.

- (2) Pengujian signifikansi koefisien korelasi menunjukkan signifikansi hitung 0,000 lebih kecil dari signifikansi penelitian 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang berarti hipotesis penelitian (H_a) diterima dan didukung. Dengan demikian, konflik keluarga-pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan dengan niat keluar.

III. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, terdapat perbedaan tuntutan keluarga pada responden wanita dan pria, dimana tuntutan keluarga pada wanita lebih tinggi daripada pria. Namun, perbedaan itu tidak signifikan secara statistik, sehingga H_1 tidak diterima. Kedua, terdapat perbedaan tuntutan pekerjaan pada responden wanita dan pria, dimana tuntutan pekerjaan pada pria lebih tinggi daripada wanita. Namun, perbedaan itu tidak signifikan secara statistik, sehingga H_2 tidak diterima.

Ketiga, Tuntutan keluarga memiliki hubungan dengan konflik keluarga pekerjaan. Arah hubungannya positif, namun kekuatan hubungannya lemah. Koefisien korelasi signifikan, sehingga H_3 diterima. Keempat, tuntutan pekerjaan memiliki hubungan dengan konflik keluarga pekerjaan. Arah hubungannya positif, dan kekuatan hubungannya cukup kuat. Koefisien korelasi signifikan, sehingga H_4 diterima.

Kelima, Jenis kelamin responden memiliki efek moderasi terhadap hubungan tuntutan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh perbedaan koefisien korelasi antara TK dan KKP pada responden pria dan wanita. Dengan demikian, H_5 diterima. Keenam, Jenis kelamin responden memiliki efek moderasi terhadap hubungan tuntutan pekerjaan dan konflik keluarga pekerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh perbedaan koefisien korelasi antara TP dan KKP pada responden pria dan wanita. Dengan

demikian, H6 diterima.

Ketujuh, Status marital responden memiliki efek moderasi terhadap hubungan tuntutan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh perbedaan koefisien korelasi antara TK dan KKP pada responden lajang dan menikah. Dengan demikian, H7 diterima.

Kedelapan, status marital responden memiliki efek moderasi terhadap hubungan tuntutan pekerjaan dan konflik keluarga pekerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh perbedaan koefisien korelasi antara TP dan KKP pada responden lajang dan menikah. Dengan demikian, H8 diterima. Kesembilan, konflik keluarga pekerjaan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Arah hubungannya positif, namun kekuatan hubungannya sangat lemah. Koefisien korelasi tidak signifikan, sehingga H9 ditolak. Dengan demikian, Konflik keluarga pekerjaan tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja.

Kesepuluh, Konflik keluarga pekerjaan memiliki hubungan dengan niat untuk keluar. Arah hubungannya positif, namun kekuatan hubungannya sangat lemah. Koefisien korelasi signifikan, sehingga H10 diterima. Dengan demikian, Konflik keluarga pekerjaan memiliki hubungan dengan niat untuk keluar.

Disamping itu, hal yang perlu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Pertama, Perusahaan harus melakukan berbagai upaya untuk harmonisasi antara tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan melalui berbagai kegiatan yang dapat melibatkan keluarga pada aktifitas perusahaan, misalnya Family Gathering.

Kedua, Memberikan fasilitas dan kebijakan bagi karyawan wanita untuk dapat melakukan kegiatan-kegiatan keluarga seperti mengurus anak kecilnya, dengan menyediakan tempat penitipan dan perawatan anak di lingkungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Frone, M.R., Rusell & Cooper M.I (1992) "Prevelence of Work Family Conflict: Are Work and Family Boundaires Asymetrically Permeabl" *Journal of Organization Behavior*, 13 Januari 1992.
- Goodstein, J.D. (1994). "Institusional Pressure and Strategic Responsiveness : Employer Involment in Work-Family Issue". *Academy of Management Journal*, Vol.37.No.2.
- Lazarus R.S., & Folkman, S. (1997), "Stress, Appraisal, and Coping", *Journal of Organizational Behavior*.
- Pasewark, William R. Viator, Ralph E. (2006). *Sources of Work-Family Conflict in the Accounting Profession*, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 18, p.147-165.
- Robbins, Stephen. P (2001). *Organizational Behavior, Concept, Controversies Application*, Seventh Edition, Prentice Hall International Editions
- Yang, Nini; Chen, Chao C.; Zou, Yimin (2000), *Sources of Work-Family Conflict: A Sino-US Comparison of the effects of work and family demands*, *Academy of Management Journal*, Vol 43, No 1, p 113-123.

Formulir Berlangganan

Saya ingin berlangganan untuk (lingkari yang diperlukan):

Edisi sekarang dan sebelumnya

- Volume XXIII Nomor 1 - 2007
- Volume XXIII Nomor 2 - 2007
- Volume XXIV Nomor 1 - 2008
- Volume XXIV Nomor 2 - 2008
- Volume XXV Nomor 1 - 2009
- Volume XXV Nomor 2 - 2009
- Volume XXVI Nomor 1 - 2010

Jumlah eksemplar

..... eksemplar
..... eksemplar
..... eksemplar
..... eksemplar
..... eksemplar
..... eksemplar
..... eksemplar

Edisi selanjutnya

- Selama satu tahun
- Selama dua tahun
- Selama tiga tahun
- Setiap tahun

Jumlah eksemplar

..... eksemplar
..... eksemplar
..... eksemplar
..... eksemplar

Pembayaran dilakukan melalui: (lingkari salah satu)

- Transfer (Fotokopi bukti transfer dilampirkan bersama Formulir ini)
Rekening : Bank Jabar No. 0273200164555
Atas nama : LPPM Unisba
- Wesel Pos
Tanggal pengiriman uang

Data Pelanggan

Nama :
Alamat :
Telp. & faks :
E-mail :

Keterangan:

- Harga langganan per eksemplar Rp 50.000,00 (sudah termasuk ongkos kirim).
- Jurnal MIMBAR terbit dua kali dalam setahun.
- Bila telah diisi lengkap, mohon Formulir ini dimasukkan amplop beserta bukti pembayaran dan dikirimkan ke alamat Jurnal Sosial dan Pembangunan MIMBAR..
- Permohonan langganan dapat juga dilakukan via pos, e-mail, atau telepon.

Tanda Tangan Pelanggan
