

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KELUARGA PEKERJAAN
(*WORK FAMILY CONFLICT*) DENGAN KEINGINAN
BERPINDAH (*TURNOVER INTENTION*) PADA KARYAWAN
PT BAYER INDONESIA DI JAKARTA**

**NIVAN MANIHURUK
8115077856**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

***CORRELATION BETWEEN WORK FAMILY CONFLICT WITH
TURNOVER INTENTION OF PT BAYER INDONESIA
EMPLOYEES AT JAKARTA***

**NIVAN MANIHURUK
8115077856**



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

***STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2012***

ABSTRAK

NIVAN MANIHURUK. Hubungan Antara Konflik Keluarga Pekerjaan (Work Family Conflict) dengan Keinginan Berpindah (Turnover Intention) pada karyawan PT Bayer Indonesia di Jakarta. Skripsi, Jakarta : Konsentrasi Administrasi Perkantoran Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Konflik Keluarga Pekerjaan (*Work Family Conflict*) dengan Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) pada karyawan PT Bayer Indonesia di Jakarta. Penelitian dilaksanakan pada PT Bayer Indonesia di Jakarta, selama empat bulan terhitung mulai bulan September sampai dengan bulan Desember 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bayer Indonesia di Jakarta sebanyak 91 karyawan dan Sampel yang digunakan sebanyak 72 karyawan dengan menggunakan teknik acak proporsional (*proportional random sampling*). Untuk menjangkau data kedua variabel penelitian digunakan instrumen penelitian berbentuk kuesioner model skala Likert pada Variabel X (Konflik Keluarga Pekerjaan) dan pada Variabel Y (Keinginan Berpindah). Sebelum digunakan, dilakukan uji validitas konstruk (*Construct Validity*) melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Hasil reabilitas instrumen Variabel X (Konflik Keluarga Pekerjaan) sebesar 0,845 dan instrumen Variabel Y (Keinginan Berpindah) sebesar 0,895. Uji persyaratan analisis yang digunakan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = 27,46 + 0,628X$. Hasil uji normalitas Liliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0,077$ sedangkan L_{tabel} untuk $n = 72$ pada taraf signifikansi 0,05 adalah 0,104 karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka variabel X dan Y berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} (22,74) > F_{tabel} (3,98)$ yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan $F_{hitung} (0,72) < F_{tabel} (1,79)$ sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi product moment menghasilkan $r_{xy} = 0,495$. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan $t_{hitung} (4,77) > t_{tabel} (1,67)$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Konflik Keluarga Pekerjaan dengan Keinginan Berpindah pada karyawan. Dengan uji koefisien determinasi atau penentu diperoleh hasil 24,52% variansi Keinginan Berpindah (Y) ditentukan oleh Konflik Keluarga Pekerjaan (X). Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT Bayer Indonesia di Jakarta.

ABSTRACT

NIVAN MANIHURUK. Correlation Between Work Family Conflict With Turnover Intention of PT Bayer Indonesia employees at Jakarta. Skripsi, Jakarta: Concentration of Office Administration Study Program of Economics Education, Department Economics Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta. 2012.

The purpose of this research is to get a valid and reliable data or fact, to know more the correlation between work family conflict with turnover intention of employee's at PT Bayer Indonesia. The research healed at PT Bayer Indonesia for four months since September until December 2011. The method of research is survey method with correlation approach, and the data is got from instrument to employee at PT Bayer Indonesia. The population research was all of employees with total 91 employees, with 72 employees for sampling and used proportional random sampling. Collecting X variable data (work family conflict) and Y variable data (turnover intention), using likert scale model questionnaire, before that it has construct validity test by validation process, that is correlation coefficient valuing score with the total score and reliability test using Alpha Cronbach formula. Reliability X variable (work family conflict) is 0,845 and Y variable (turnover intention) 0,895. The analysis test by finding regression equation, that is $\hat{Y} = 27,46 + 0,628X$. After that data normally test by using Liliefors formula and the result is $L_{count} = 0,077$ in significant level 0,05 and $L_{table} = 0,104$, so $L_{count} < L_{table}$. It mean that the mistake of prediction regression Y to X has normal distribution. For regression significance test and the result is $F_{count} (22,74) > F_{table} (3,98)$. Showing that, it has significance regression. While regression linearity test, $F_{count} (0,72) < F_{table} (1,79)$, showing that regression is linear. The result of product moment of correlation coefficient test, is $r_{xy} = 0,495$ continued by using correlations coefficient significance test with t-test. Counting result, $t_{count} = 4,77$ while $t_{table} = 1,67$ and so, $t_{count} > t_{table}$. It means that there are significance correlations between work family conflict with employe's turnover intention. Besides that, the result of determination coefficient test is 24,52%, it means that turnover intention variable decide to work family conflict variable. The conclusion of the research have shown that there is a positive correlation between work family conflict with turnover intention of PT Bayer Indonesia employees at Jakarta.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 195502221986022001	Ketua		31-1-2012
2. <u>Ati Sumiati, Spd, M.Si</u> NIP. 197906102008012028	Sekretaris		2-2-2012
3. <u>Drs. Bagyo Handoko S, MM</u> NIP. 194706261980031002	Penguji Ahli		31-1-2012
4. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 194805101975022001	Pembimbing I		3-2-2012
5. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 197612112000122001	Pembimbing II		31-1-2012

Tanggal Lulus : 30 Januari 2012

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2012

Yang membuat pernyataan



Nivan Manihuruk

No. Reg. 8115077856

LEMBAR PERSEMBAHAN

*"Skripsi ini kupersembahkan kepada
Kedua Orang Tua yang sangat ku cintai
serta seluruh keluarga ,
teman-teman,
dan sahabat yang ku sayangi"*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat kasih dan kuasa-Nya yang memberikan jalan kemudahan dalam kesulitan-kesulitan dan memberikan kemampuan peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih terlampaui jauh dari sempurna, namun dengan niat dan tekad serta motivasi, bimbingan dan bantuan baik moril dan materil dari berbagai pihak, pembuatan skripsi ini dapat diselesaikan, sehingga pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dra. Sudarti, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, serta dosen pembimbing materi yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan pada peneliti selama proses penyusunan skripsi
2. Umi Widyastuti, S.E, M.E, selaku dosen pembimbing statistik yang telah memberikan waktunya dan memberikan bimbingan serta saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dra. Nurahma Hajat, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

4. Ari Saptono, S.E., M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Dr. Saparudin, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Seluruh Dosen Pendidikan Administrasi Perkantoran Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi.
7. PT Bayer Indonesia, terima kasih atas diijinkan dan kesempatannya melakukan penelitian.
8. Eson Manihuruk, seorang Bapa yang memberikan semangat perjuangan kepada peneliti dan merupakan sumber motivasi peneliti selama ini.
9. Zuraida Matondang, Mama tercinta yang memberikan doa yang tak ternilai harganya.
10. Tioraja dan Bilman Manihuruk (Alm), yang memberikan sumber inspirasi untuk tetap maju dan terus berjalan.
11. Adik-adik, beserta keluarga besar peneliti, terima kasih atas doa dan dukungan moril.
12. Sahabat Administrasi Perkantoran, teman-teman mahasiswa FE dan teman-teman lainnya yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti dan memberikan dorongan selama menyusun skripsi ini.

Jakarta, Januari 2012

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SEMINAR HASIL	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR LAMPIRAN	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Kegunaan Penelitian	10
BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Keinginan Berpindah	11
2. Konflik Keluarga Pekerjaan.....	20
B. Kerangka Berpikir	30
C. Perumusan Hipotesis	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	32
B. Waktu dan Tempat Penelitian	32
C. Metode Penelitian	32
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	33
E. Instrumen Penelitian	
1. Keinginan Berpindah	
a. Definisi Konseptual	34
b. Definisi Operasional	35

c. Kisi-kisi Instrumen	35
d. Validasi Instrumen	36
2. Konflik Keluarga Pekerjaan	
a. Definisi Konseptual	39
b. Definisi Operasional	39
c. Kisi-kisi Instrumen	39
d. Validasi Instrumen	41
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	43
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi	44
2. Uji Persyaratan Analisis	45
a. Uji Normalitas	45
b. Uji Linearitas Regresi	46
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi	47
b. Perhitungan Koefisien Korelasi.....	47
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi	48
d. Uji Koefisien Determinasi	49

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	
1. Keinginan Berpindah	50
2. Konflik Keluarga Pekerjaan.....	52
B. Analisis Data	
1. Perhitungan Persamaan Regresi.....	55
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas	57
b. Uji Linearitas Regresi.....	58
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi	58
b. Perhitungan Koefisien Korelasi.....	59
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi.....	59
d. Uji Koefisien Determinasi	60
C. Interpretasi Penelitian	60
D. Keterbatasan Penelitian	61

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	63
B. Implikasi	64
C. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA	66
----------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Uji Coba Variabel X	70
2.	Kuesioner Uji Coba Variabel Y	73
3.	Kuesioner Final Variabel X.....	75
4.	Kuesioner Final Variabel Y	77
5.	Skor Uji Coba Variabel X	79
6.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel X	80
7.	Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel	81
8.	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X	82
9.	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel X	83
10.	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	84
11.	Skor Uji Coba Variabel Y	85
12.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel Y	86
13.	Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel Y.....	87
14.	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y	88
15.	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel Y	89
16.	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y.....	90

17. Data Penelitian Variabel X	91
18. Data Penelitian Variabel Y	93
19. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X	95
20. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y.....	96
21. Grafik Histogram Variabel X	97
22. Grafik Histogram Variabel Y	98
23. Hasil Data Mentah Variabel X dan Y.....	99
24. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, Simpangan Baku, Variabel X dan Y.....	101
25. Perhitungan Rata-rata, Varians, Simpangan Baku Variabel X dan Y	103
26. Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y	104
27. Perhitungan Uji Linearitas dengan Persamaan Regresi Linier	106
28. Tabel untuk menghitung $\hat{Y} = a + bX$	107
29. Grafik Persamaan Regresi.....	109
30. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 27,46 + 0,628X$	110
31. Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 27,46 + 0,628X$	112
32. Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 27,46 + 0,628X$	113
33. Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 27,46 + 0,628X$	115
34. Perhitungan Uji Keberartian Regresi.....	116

35. Perhitungan Uji Kolinieran Regresi.....	118
36. Perhitungan Jumlah Kuadrat Galat	119
37. Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Kolinieran Regresi.....	121
38. Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment.....	122
39. Perhitungan Uji Signifikansi	123
40. Perhitungan Uji Koefisien Determinasi.....	124
41. Perhitungan Jumlah Skor Dimensi dan Indikator Variabel X.....	125
42. Perhitungan Jumlah Skor Indikator Variabel Y.....	127
43. Tabel Penentuan Jumlah Sampel.....	129
44. Tabel Nilai r Product Moment.....	130
45. Tabel Nilai Kritis untuk Uji Liliefors.....	131
46. Tabel Kurva Normal dari 0 samapai Z.....	132
47. Nilai Persentil Untuk Distribusi t	133
48. Nilai Persentil Untuk Distribusi F	134
49. Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNJ	138
50. Surat Keterangan Penelitian dari PT. Bayer Indonesia	139
51. Daftar Riwayat Hidup	140

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Perincian Perhitungan Sampel	34
III.2	Kisi-kisi Instrumen Keinginan Berpindah	35
III.3	Skala Penilaian Keinginan Berpindah.....	36
III.4	Kisi-kisi Instrumen Konflik Keluarga Pekerjaan.....	40
III.5	Skala Penilaian Konflik Keluarga Pekerjaan	41
III.6	Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana	46
IV.1	Tabel Distribusi Frekuensi Keinginan Berpindah.....	51
IV.2	Rata-rata Hitung Skor Indikator Keinginan Berpindah	52
IV.3	Tabel Distribusi Frekuensi Konflik Keluarga Pekerjaan	53
IV.4	Rata-rata Hitung Skor Dim dan Indi Konflik Keluarga Pekerjaan.....	55
IV.5	Tabel Anava Untuk Pengujian Kelinieran	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram Keinginan Berpindah.....	51
IV.2	Grafik Histogram Konflik Keluarga Pekerjaan	54
IV.3	Grafik Persamaan Regresi	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bagi perusahaan, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam proses menjalankan usahanya. Manusia memiliki peranan yang sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tanpa peran aktif dari manusianya maka tujuan perusahaan itu tidak akan terwujud.

Oleh karena itu, semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan perusahaan tersebut. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya.

Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat berpindah kerja (*turnover*) pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, baik biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Saat ini tingginya tingkat keinginan berpindah (*turnover intention*) telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, yang akhirnya mereka melakukan berpindah kerja (*turnover*). Bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain.

Karyawan yang memilih pekerjaan di perusahaan lain berarti ada posisi tertentu yang kosong yang harus segera diisi. Selama masa kosong, maka karyawan yang ada kadang tidak sesuai dengan tugas yang ada sehingga menjadi terbengkalai, karyawan yang masih menetap akan terpengaruh semangat dan motivasi kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, dan mengumpulkan informasi-informasi, yang kemudian melakukan berpindah kerja (*turnover*).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) yaitu kepuasan kerja, suasana kerja, motivasi, komitmen organisasi, beban pekerjaan, stres kerja, dan konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan keinginan berpindah (*turnover intention*). Kepuasan kerja sangat penting dalam perusahaan. Hal ini menjadi perhatian yang serius untuk para manajer perusahaan, karena berkaitan erat dengan tenaga kerja dan kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan dalam bekerja merupakan dambaan setiap karyawan

karena dengan kepuasan tersebut membuat karyawan semakin nyaman dalam bekerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada diri karyawan tersebut. Banyak perusahaan yang tidak menyadari pentingnya kepuasan kerja pada karyawannya, sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja yang menjadi penyebab keinginan berpindah (*turnover intention*) yang tinggi. Ketidakpuasan memiliki banyak aspek, diantara aspek-aspek itu adalah ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, gaji, promosi, dan hubungan interpersonal.

Pihak perusahaan seringkali menemukan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan para karyawan yang berbeda-beda. Untuk itu perusahaan harus mengembangkan sikap karyawan untuk menyukai segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya, dan memenuhi harapan-harapan karyawan sesuai dengan kinerja mereka, sehingga perusahaan dapat menekan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan tersebut.

Suasana kerja juga mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan. Dengan suasana yang mendukung seseorang bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan konsentrasi melaksanakan tugasnya jika didukung oleh suasana yang nyaman, tetapi masih banyak karyawan yang merasa terganggu dengan suasana kerja yang kurang mendukung pelaksanaan tugasnya sehingga

mereka merasa tidak betah dengan pekerjaannya, semangat kerjanya menurun dan seringkali berpikir untuk berpindah kerja.

Untuk menekan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan dapat dilakukan dengan memberikan motivasi. Kurangnya motivasi juga menyebabkan keinginan berpindah. Memberikan motivasi kepada karyawan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan perusahaan. Motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan, agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan cara pemberian penghargaan (*reward*).

Reward dapat berbentuk materiil dan inmateriil, yang berbentuk materiil contohnya adalah gaji, bonus, dan adanya promosi jabatan, sebagai penghargaan atas prestasi karyawan. *Reward* inmateriil lebih kepada kepuasan batiniah karyawan seperti adanya jam istirahat, cuti, dan liburan. Pada beberapa perusahaan bentuk *reward* tersebut masih belum mencukupi bagi karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan berkurang yang pada akhirnya menyebabkan perilaku berpindah kerja (*turnover*).

Selain itu komitmen organisasi memegang peranan yang sangat penting untuk menekan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan, komitmen organisasi adalah sikap karyawan terhadap organisasi tempat karyawan bekerja, dimana komitmen organisasi itu sendiri merupakan suatu keadaan karyawan

dimana karyawan menjadi sangat terikat oleh tindakannya yang membentuk perasaan memiliki, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif.

Apabila komitmen yang telah dibuat sesuai dengan yang diharapkan karyawan, maka karyawan akan memberikan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan tersebut. Tetapi, pada kenyataannya karyawan banyak yang bekerja pada perusahaan hanya untuk meningkatkan kualitas hidup mereka tanpa memperhatikan komitmen mereka pada perusahaan, sehingga komitmen organisasi karyawan menjadi rendah dan mengakibatkan keinginan berpindah ke perusahaan lain meningkat.

Faktor yang juga mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah beban pekerjaan. Jika beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya, karyawan bisa lebih konsentrasi terhadap pekerjaannya. Tetapi, masih banyak perusahaan yang tidak memperhatikan kemampuan karyawan dalam hal pemberian beban pekerjaan. Seringkali karyawan merasa terbebani dengan tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya sehingga menimbulkan stres pada karyawan.

Hal tersebut dapat menyebabkan karyawan ingin beralih ke pekerjaan lain, bahkan muncul pikiran untuk berhenti dari perusahaan. Keamanan dalam bekerja menjadi andil penting untuk karyawan. Jika karyawan bekerja tanpa tekanan akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Pekerjaan akan mudah dilakukan, tidak ada hal yang menjadi beban dimasa yang akan datang.

Faktor lain yang mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan adalah stres kerja. Stres kerja sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhannya, ketika karyawan memiliki masalah yang menimbulkan stres, karyawan harus menghadapi masalah tersebut dengan baik dan perusahaan memberikan solusi terbaik. Semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, maka keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan untuk meninggalkan perusahaan semakin tinggi.

Faktor yang dapat menyebabkan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan adalah konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*). Konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) timbul karena adanya ketidakseimbangan peran di pekerjaan dan sebagai anggota keluarga. Dimana konflik keluarga pekerjaan itu terjadi ketika seorang individu berperan sebagai pekerja, rekan kerja, pasangan hidup, dan juga peran yang terpenting dalam keluarga.

Di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Konflik keluarga pekerjaan tidak hanya muncul karena seorang karyawan tidak berada di tengah-tengah keluarganya dalam waktu relatif lama, tetapi juga berada dalam pekerjaan karyawan tersebut, dimana karyawan tersebut mempunyai peran penting dalam keluarga dan pekerjaan sehingga mereka memerlukan tenaga, waktu dan perhatian untuk dapat sukses dalam satu daerah (peran pekerjaan atau peran keluarga).

Tetapi pada kenyataanya karyawan tersebut kekurangan tenaga, waktu dan perhatian terhadap daerah yang lainnya, sehingga menghasilkan konflik antara dua daerah tersebut. Karyawan merasa tidak ada waktu untuk keluar bersama keluarga, sedangkan karyawan tersebut memiliki pekerjaan yang sangat penting di perusahaan, sehingga karyawan datang terlambat ke perusahaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan lainnya, memiliki tekanan dari salah satu peran yang mempengaruhi kinerja lainnya, dan tingkah laku karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan atau keluarga.

Adanya ketidakseimbangan dalam kehidupan keluarga akan berakibat pada kondisi karyawan pada lingkungan kerja. Keseimbangan kerja juga akan terganggu, yang berakibat pada munculnya ketidakpuasan kerja, frustrasi dalam kerja, serta penurunan fokus kinerja karyawan.

Dengan kata lain bahwa waktu dan tenaga yang dihabiskan untuk mengembangkan pekerjaan adalah waktu dan tenaga yang tidak dihabiskan untuk mengembangkan kesuksesan dalam kehidupan keluarga, sehingga semangat karyawan untuk bekerja menjadi berkurang, karena adanya masalah di rumah yang belum terselesaikan. Akibatnya konsentrasi karyawan saat bekerja menjadi berkurang. Konflik tersebut menyebabkan *turnover intention* (keinginan berpindah) karyawan yang tinggi.

PT. BAYER INDONESIA adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufacture di Jakarta. Perusahaan yang bergerak di bidang manufacture merupakan perusahaan yang memiliki tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, karena perusahaan manufacture adalah salah satu perusahaan yang memasang

target pada karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, karena itu tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan ini tinggi.

Persaingan yang ketat mengakibatkan timbulnya tuntutan dan tekanan pada karyawan, yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain guna memenuhi kebutuhan mereka. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis mencoba mengadakan penelitian tentang hubungan konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Tidak tercapainya kepuasan kerja karyawan
2. Suasana kerja yang tidak mendukung
3. Kurangnya motivasi pada diri karyawan
4. Rendahnya komitmen organisasi karyawan
5. Beban pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan karyawan
6. Stres kerja yang tinggi
7. Terjadinya konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*), sehingga menyebabkan tingginya keinginan berpindah (*turnover intention*).

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “hubungan antara konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*)”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: ”Apakah terdapat hubungan antara konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Setelah penelitian ini selesai, maka hasilnya diharapkan dapat berguna dan bermanfaat untuk :

1. Bagi peneliti, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor utama yang menyebabkan terjadinya konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan.
2. Bagi mahasiswa, sebagai bahan bacaan dan referensi yang berguna bagi perpustakaan pusat Universitas Negeri Jakarta, serta menambah ilmu pengetahuan mengenai konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*).
3. Bagi perusahaan, sebagai bahan informasi dan referensi yang menjadi solusi untuk menyikapi masalah keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan.
4. Bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengurangi keinginan berpindah karyawan.

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Menurut Firth, et al yang dikutip oleh Budi Eko Soetjipto, “niat adalah penentu segera dari perilaku aktual”¹.

Sementara menurut Robert L. Mathis dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli menyatakan bahwa “*turnover* adalah tingkat keluar masuk karyawan yang terjadi ketika karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan”².

Good et al, yang dikutip oleh Sunjoyo dan Harsono juga berpendapat, “*turnover intention* didefinisikan sebagai intensi seseorang untuk melakukan pemisahan aktual (*turnover*) dari suatu organisasi”³.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat dan perilaku aktual seseorang untuk meninggalkan organisasi dengan dan harus segera digantikan.

1 Budi Eko Soetjipto, Model Struktural Pengaruh Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Untuk Keluar, *Jurnal Ips dan Pengajarannya*, No 2, 2005, hal. 410

2 Robert L.Mathis and John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hal. 102

3 Sunjoyo dan Harsono. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Sosiohumanika*, 16 A (1), Januari 2003, hal. 67

Menurut Dian Agustia dalam jurnalnya, “*turnover intention can be defined as an individual need to leave the organisation and to look for other alternative*”⁴. Artinya keinginan berpindah dapat didefinisikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Suwandi dan Indriantoro yang dikutip oleh Intiyas Utami, juga berpendapat bahwa “keinginan berpindah adalah keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain”⁵.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Godfrey Tumwesigye, “*turnover intentions is the strength of an individual’s intention to leave the organisation*”⁶. Pendapat di atas memiliki arti keinginan berpindah adalah kekuatan dari keinginan individu untuk meninggalkan organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa keinginan berpindah merupakan suatu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Tett dan meyer yang dikutip oleh Christina Yu Ping Wang, berpendapat bahwa “*turnover intention has been defined as a conscious psychological willingness to leave an organization*”⁷. Artinya adalah keinginan berpindah didefinisikan menjadi keinginan secara sadar untuk meninggalkan organisasi.

4 Dian Agustia. The Influence Of Auditor’s Professionalism To TurnoverIntentions, An Empirical Study On Accounting Firm In Java And Bali, Indonesia. *Journal of economics and engineering*.2011, hal. 15

5 Intiyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani, Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 6, No. 1, Juni 2009, hal. 124

6 Godfrey Tumwesigye. The Relationship Between Perceived Organisational Support and Turnover Intentions in a Develpoing Country: *The Mediating Role og Organisational Commitment. Academic Journals*. 2010, hal. 945

7 Christina Yu Ping Wang. Chinese Employees’ Work Values and Turnover Intentions In Multinational Companies: The Mediating Effect Of Pay Satisfaction. *Social Behavior and Personality*. 2010, hal 875

Menurut Hendra Raza dalam jurnalnya, “keinginan berpindah adalah keinginan seseorang untuk keluar dari tempat ia bekerja dan mencari alternatif pekerjaan lain”⁸.

Menurut Lee dan Moudy yang dikutip oleh Dyah Sulistyawati, pengukuran keinginan berpindah dapat ditinjau dari dua aspek, yaitu :

- a. Adanya pikiran untuk keluar. Seseorang karyawan yang merasa tidak batak terhadap tempat dia bekerja akan mempunyai suatu keinginan untuk segera meninggalkan atau keluar dari tempat kerjanya.
- b. Tersedia alternatif pekerjaan lain. Dengan tersedianya pekerjaan di tempat lain membukakan perasaan untuk mencari lowongan kerja di tempat lain atau adanya tempat yang lebih dapat menjanjikan kepada seseorang sehingga mengumpulkan informasi-informasi dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”⁹.

Keinginan berpindah merupakan suatu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sadar. Karyawan secara sadar akan meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain menurut pemikirannya dan pilihannya sendiri.

Ketika seseorang karyawan merasa tidak betah terhadap tempat dia bekerja maka dia akan mempunyai suatu keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari tempat kerjanya, tersedianya pekerjaan di tempat lain akan membukakan perasaan karyawan untuk mencari lowongan kerja di tempat lain yang lebih baik, dengan mengumpulkan informasi-informasi.

Selain secara sadar, keinginan berpindah juga dilakukan karyawan dengan sukarela. Pernyataan tersebut didukung oleh Zeffane dan Gul yang dikutip oleh Sumarto “niat adalah keinginan yang timbul dari individu untuk melakukan

⁸ Hendra Reza, “Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Pekerja”. *Jurnal aplikasi manajemen*. Volume 5. Desember 2007, hal.388

⁹ Dyah Sulistyawati, Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah pada Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UNTAR di Jakarta, *Jurnal Manajemen*, Vol. 12, No. 01, 2008, hal. 45

sesuatu. Keluar adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat kerja secara sukarela. Berarti niat keluar adalah niat karyawan berhenti bekerja secara sukarela”¹⁰.

Lambert, et al yang dikutip oleh Mohamad Abdullah Hemdi juga mengatakan “*In fact, turnover intention is the immediate predictors of voluntary turnover*”¹¹. Pendapat ini memiliki arti kenyataannya, keinginan berpindah adalah prediksi yang dilakukan dengan segera yang dilakukan dengan sukarela.

Menurut Zeffane yang dikutip oleh Dyah Sulistyawati “*turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri”¹².

Paula Brough dalam jurnalnya berpendapat, “*turnover intentions refer to an individual’s estimated probability that they will leave an organization at some point in the near future*”¹³. Pendapat ini memiliki arti keinginan berpindah mengacu pada keinginan individu untuk meninggalkan suatu organisasi di masa mendatang.

Menurut Price yang dikutip oleh Nazim Ali, “*Turnover intention may be defined as the of employees to quit their organization*”¹⁴. Artinya keinginan berpindah didefinisikan sebagai kemungkinan karyawan untuk meninggalkan dari organisasinya.

10 Sumarto. Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 11 No 2, September 2009, hal. 116

11 Mohamad Abdullah Hemdi, Predicting Turnover Intention of Hotel Employees : The Influence of Employee Development Human Rersource Management Pratices and Trust in Organization. *Gajah Mada International Journal of Business*. 2006, hal 24

12 Dyah Sulistyawati, *loc.cit*

13 Paula Brough, “Predicting Police Job Satisfaction and Turnover Intentions: The Role of Social support and Police organizational variables”, *New Zealand Journal Psychology*, Vol.33, No. 1, Maret 2004, hal. 8

14 Nazim Ali. Factors Affecting Overall Job Satisfaction and Turnover Intention. *Journal of Managerial Sciences*. Vol II, No 2, hal. 242

Novliadi yang dikutip oleh Nilawati Fiernaningsih berpendapat “intensi *turnover* adalah seberapa besar (kuat) kemungkinan (niat) seseorang untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja dan sesuai dengan keyakinan pribadi maupun keyakinan-keyakinan normatif yang dimiliki tentang perilaku *turnover* itu”¹⁵.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa keinginan berpindah adalah kemungkinan atau niat karyawan untuk keluar dari organisasi menurut pilihannya sendiri secara sukarela dan dimasa yang akan datang.

Selanjutnya menurut Mary C. Lacity dan Joseph W. Rottman dalam bukunya mengungkapkan bahwa “*turnover intention is the extent to which an employee plans to leave the organization*”¹⁶. Dapat diartikan bahwa keinginan berpindah adalah sebuah kecenderungan seorang karyawan yang merencanakan untuk meninggalkan suatu organisasi.

Mobely yang dikutip oleh Hsien Che Lee dan Tsai Hua Chuang juga berpendapat bahwa “*definition of turnover intention is idea of leaving the current organization or post*”¹⁷. Pendapat ini memiliki arti definisi dari keinginan berpindah adalah rencana untuk meninggalkan organisasi atau post dari sekarang.

Dalam hal ini keinginan berpindah adalah rencana karyawan sendiri untuk meninggalkan suatu organisasi dari sekarang. Selain rencana keinginan berpindah, pendapat lain juga menunjukkan bahwa *turnover intentions* adalah keinginan

15 Nilawati Fiernaningsih. Studi tentang persepsi karyawan terhadap kompensasi, kepuasan kerja, dan keinginan untuk keluar perusahaan di hotel purnama batu. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. 2009, hal 74

16 Mary C. Lacity dan Joseph W. Rottman, *Offshore Outsourcing of it Work, Client and Supplier Perspectives*, (New York: Pallgrave Macmillan, 2008), hal.213

17 Hsien Che Lee dan Tsai Hua Chuang. *The Impact of leadership styles on job stress and turnover intention-taiwan insurance industry as an example*. 2004, hal 9

untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Pendapat ini diungkapkan oleh Menurut Arnold and Feldman yang di kutip oleh Olivia S. Nelwan “*intention to quit* adalah keinginan berpindah dari karyawan yang mengacu pada kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan tersebut”¹⁸.

Pernyataan ini didukung oleh Pasewark dan Strawser, sebagaimana yang dikutip oleh Intiyas Utami bahwa “keinginan berpindah adalah mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata”¹⁹.

Abelson yang dikutip oleh Dian Agustia, “*turnover intention is rever to individual evaluation result about the further relationship with organisation and not realized yet with an action*”²⁰. Artinya keinginan berpindah adalah hasil evaluasi individu tentang sejauh mana hubungannya dengan organisasi dan tindakan yang belum terwujud.

Dari pendapat para ahli yang sudah dikatakan, dapat disimpulkan bahwa keinginan berpindah adalah keinginan karyawan untuk mencari alternatif lain yang belum terwujud dalam tindakan nyata.

18 Olivia S. Nelwan, Pengaruh karakteristik pekerjaan, kepemimpinan transformasional, peluang promosi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention. *Jurnal analisis*, september 2008, hal. 140

19 Intiyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani, Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 6, No. 1, Juni 2009, hal. 124

20 Dian Agustia, *loc.cit*

Menurut Harninda, “*turnover intention* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat lainnya”²¹.

Harnoto menyatakan bahwa “*turnover intentions* adalah kadar untuk intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”²².

Mean while Tett and Meyer yang dikutip oleh “*defined turnover intentions as conscious willfulness to seek for other alternatives in other organization*”²³. Pendapat ini memiliki arti keinginan berpindah didefinisikan sebagai hasrat keinginan secara sadar untuk mencari alternatif pekerjaan lain dalam organisasi lain”

Perilaku penarikan diri dari organisasi pada umumnya berhubungan dengan ketidakcocokan antara apa yang diharapkan pekerja dan apa yang diberikan organisasi. March dan Simon yang dikutip oleh Sumarto “keinginan seseorang untuk ke luar organisasi dapat memicu keinginan seseorang untuk ke luar dan mencari pekerjaan lain”²⁴.

Mobley et al yang dikutip oleh Olivia S. Nelwan mendefinisikan “*turnover intention* sebagai pemberhentian keterikatan dalam suatu organisasi oleh individu yang menerima kompensasi dari organisasi tersebut”²⁵.

21 Harnoto, Definisi dan Indikasi *Turnover Intention*”. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.2009, hal. 4

22 *Ibid*

23 Sarminah Samad. The Contribution of Demographic Variables: Job Characteristics and Job Satisfaction on Turnover Intentions. *Journal of International Management Studies*. Vol 1 No 1, July 2006, hal.1

24 Sumarto. Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 11 No 2, September 2009, hal. 117

25 Olivia S. Nelwan, *loc.cit*

Bedeian, Kemery, & Pizzolatto yang dikutip oleh Christina Yu Ping Wang “*However, turnover intention (or the intention to leave) has been identified as the best predictor of turnover because researchers have demonstrated that intention to leave has been consistently correlated with turnover*”²⁶.

Arti pendapat di atas, keinginan berpindah telah dikenal sebagai prediksi terbaik dari berpindah kerja karena berdasarkan penelitian telah mendemonstrasikan bahwa maksud keinginan meninggalkan telah konsisten berhubungan dengan berpindah kerja.

Cotton and Tuttle yang dikutip oleh Mohamad Abdullah Hemdi, “*Turnover intention refers to an individual’s perceived probability of staying or leaving an employing organization*”²⁷. Artinya keinginan berpindah mengacu kepada perasaan individu untuk memilih tetap tinggal atau meninggalkan organisasi.

Selain itu pendapat di atas juga mendefinisikan bahwa keinginan berpindah adalah keinginan individu yang memilih berpindah pekerjaan atau tetap tinggal sesuai dengan kompensasinya.

Menurut Abelson yang dikutip oleh, “keinginan berpindah adalah sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan ditempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi”²⁸.

Hom and Griffeth’s yang dikutip oleh Godfrey Tumwesigye, “*turnover intentions conceptualization: thinking of quitting, intent to search for a new job*

26 Christina Yu Ping Wang. *loc.cit*

27 Mohamad Abdullah Hemdi, *loc.cit*

28 Lidya Agustina. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Job Satusfaction dan Turnover Intention pada Profesi Akuntan Publik. Jurnal Ilmiah Akuntansi. Volume 7, No. 2, November 2008: 100-116, hal. 106.

and intent to quit”²⁹. Pendapat di atas memiliki arti keinginan berpindah adalah berpikir untuk keluar, keinginan mencari pekerjaan baru dan keinginan untuk keluar.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa keinginan berpindah adalah pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan lain dan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Sunjoyo mempertegas kembali yang dikutip oleh Yuni Siswanti dan Muafi, “*Turnover intention* didefinisikan sebagai intensi seseorang untuk melakukan pemisahan aktual (*turnover*) dari suatu organisasi”³⁰.

Griffeth et al yang dikutip oleh Mohamad Abdullah Hemdi berpendapat “*Therefore, intentions to turnover are used in majority of turnover of turnover studies, as these intentions are the only antecedent that has been consistently found to be a direct antecedent to actual turnover*”³¹.

Pendapat ini memiliki arti karenanya, keinginan berpindah adalah menggunakan mayoritas dari pembelajaran berpindah ke berpindah, sebagai keinginan tujuan satu-satunya yang mendahului secara konsisten menemukan secara langsung untuk berpindah secara aktual.

Bluedorn yang dikutip oleh Hsien Che Lee dan Tsai Hua Chuang “*definition of turnover intention it is differ from actual turnover behavior which is influenced by more external element*”³². Artinya definisi keinginan berpindah adalah perilaku aktual berpindah yang dipengaruhi oleh banyak unsur luar.

29 Godfrey Tumwesigye, *loc.cit*

30 Yuni Siswanti dan Muafi, *loc.cit*

31 Mohamad Abdullah Hemdi, *loc.cit*

32 Hsien Che Lee dan Tsai Hua Chuang. *loc. cit*

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa niat *turnover* adalah perilaku karyawan yang ingin meninggalkan organisasi secara aktual yang dipengaruhi oleh banyak unsur. Dengan demikian *turnover* dapat menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kerugian, terlebih lagi jika karyawan yang keluar memiliki kinerja yang tinggi, sehingga membutuhkan biaya lebih banyak untuk mencari seseorang dengan kinerja dan kemampuan yang setara dengan karyawan yang keluar.

Dengan demikian perusahaan perlu menekan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan seminimal mungkin, hal ini disebabkan karena keinginan berpindah merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menerangkan perilaku *turnover*. Keinginan berpindah merupakan antisipasi terbaik bagi karyawan, dan ini diukur dengan perilaku karyawan yang sangat yakin untuk berpindah, dalam hal ini perusahaan harus segera mengatasinya.

Berdasarkan semua definisi di atas dapat ditarik kesimpulan, keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya dan mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lainnya.

2. Konflik Keluarga Pekerjaan (*Work Family Conflict*)

Menurut Raymo dan Sweeney yang dikutip oleh Sri U. Purwaningsih dan A. Riani Suprapti mendefinisikan “konflik keluarga pekerjaan sebagai situasi yang

sulit dari seseorang tentang keikutsertaannya dalam keluarga dan pekerjaan dimana di dalamnya terdapat aspek yang bertentangan”³³.

Greenhaus yang dikutip oleh Sri U. Purwaningsih juga mendefinisikan “konflik keluarga pekerjaan sebagai konflik antar peran dimana peran seseorang sebagai karyawan dan sebagai anggota keluarga mengalami pertentangan”³⁴.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa konflik keluarga pekerjaan, adalah konflik yang terjadi dalam dua daerah yaitu keluarga dan pekerjaan, dimana kedua daerah tersebut mengalami pertentangan.

Dipertegas oleh Kahn *et al* yang dikutip oleh Noryati Ngah, Aminah Ahmad dan Maznah Baba, “ *work-family conflict is a type of interrole conflict in which pressures in the work role are incompatible with pressures in the family role*”³⁵. Artinya konflik keluarga pekerjaan adalah jenis konflik antar peran dimana tekanan di pekerjaan tidak serasi dengan tekanan peran keluarga.

Frone, Russell dan Cooper dalam jurnalnya mendefinisikan “konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan”³⁶.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa konflik keluarga pekerjaan adalah konflik antar peran terjadi, karena adanya tekanan diantara peran

33 Sri U. Purwaningsih dan A. Riani Suprpti. Pengaruh Konflik Keluarag Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediiasi. *Fokus Manajerial Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 7, No.1, Maret 2009, hal. 19

34 *Ibid*, hal. 20.

35 Noryati Ngah, Aminah Ahmad and Maznah Baba. The Mediating Effect of Work-Family Conflict on the Relationship Between Locus of Control and Job Satisfaction. *Journal of Social Sciences*, 2009, hal. 348

36 Frone, M R; Russell, M; Cooper, M L.1992. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflic : Testing a Model of The Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, Vol.77, No.1, hal. 65-78

keluarga dengan peran pekerjaan, yang tidak serasi sehingga keduanya mengalami pertentangan.

Grennhaus dan Beutell dalam buku *procurement systems*, mempertegas kembali bahwa “*work family conflict has been defined as a form of inter role conflict in which role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect*”³⁷.

Frone yang dikutip oleh Lia Narawati berpendapat “*work family conflict* adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutlak tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal”³⁸.

Pendapat di atas memiliki arti konflik keluarga pekerjaan didefinisikan bentuk dari konflik antar peran dimana ada tekanan dari pekerjaan dan tekanan dari keluarga yang satu sama lain mengalami pertentangan pada beberapa hal.

Menurut Adebola yang dikutip oleh D. I. Akintayo juga berpendapat, “*work family conflict is primarily caused by excessive work demands and predicts negative family outcomes, whereas family-work conflict is primarily determined by family demands and predicts negative work outcomes*”³⁹.

Pendapat di atas memiliki arti konflik keluarga pekerjaan adalah umumnya disebabkan oleh permintaan kerja yang banyak dan adanya prediksi negatif dari keluarga, yang biasanya ditentukan oleh permintaan keluarga sehingga adanya hasil pekerjaan yang negatif.

37 Derek Walker and Steve Rowlinson. *Procurement System A-Cross Industry Perspective*. 2008. New York: Taylor & Francis, hal. 316

38 Lia Narawati. Pengaruh work family conflict pekerja wanita terhadap turnover dengan absen sebagai variabel antara. *Jurnal ekonomi bisnis dan akuntansi*. Desember 2009, hal. 158

39 D. I. Akintayo. Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counseling* Vol. 2(1), pp.1-8, June 2010, hal. 1

Burke and Greenglass dalam buku *work and life intergration*, “*work family conflict is a form of interrole conflict in which work and family role demands are incompatible, such that meeting demands in one domain makes it difficult to meet demands in the other domain*”⁴⁰.

Arti pendapat Burke and Greenglass, konflik keluarga pekerjaan adalah konflik antar peran yang mana pekerjaan dan keluarga saling berlawanan, demikian permintaan pertemuan itu di satu daerah yang membuat ini sulit menjumpai permintaan di daerah lainnya.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa konflik keluarga pekerjaan terjadi karena adanya konflik antar peran, dimana didalam keluarga saling menuntut untuk dipenuhi, sehingga peran yang lain sulit untuk terpenuhi.

Mirrashidi berpendapat bahwa “*Accordingly, work family conflict can be defined as the amount of conflict an individual experiences between her job or career and home-life*”⁴¹. Artinya konflik keluarga pekerjaan dapat didefinisikan sebagai banyaknya konflik yang dialami seorang individu antara kerja atau karir dan kehidupan keluarga.

Konflik keluarga pekerjaan terjadi, karena adanya ketidakseimbangan yang dialami oleh seseorang, bagi seorang yang sudah bekerja dan berkeluarga konflik ini tidak mudah untuk diatasi, sebab seorang individu terkadang ingin meningkatkan kemampuannya dalam organisasinya, namun di satu pihak individu tersebut memiliki keluarga yang perannya juga penting.

40 Ellen Ernst Kossek. *Work and Life Intergration*. London. 2005, hal. 231

41 Hajar Namayandeh, The Influences of work support and family support on Work- Family Conflict (W-FC) Among Married Female Nurses in Shiraz-Iran, *Journal of American Science*, 2010, hal. 535

Menurut Huang, Hammer, Neal, dan Perrin dan Noor konflik keluarga pekerjaan memiliki dua dimensi:

pertama, *work interfering with family (work family conflict-WIF)*, yaitu pemenuhan peran dalam pekerjaan dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam keluarga, kedua *family interfering with work (family-work conflict-FIW)*, yaitu pemenuhan peran dalam keluarga dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam pekerjaan⁴².

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Pasawark dan Viator, yang mengatakan bahwa

konflik keluarga pekerjaan dapat dilihat dari dua proxy yaitu *WIF (work interfering with family)*, aspek pekerjaan yang bertentangan dengan keluarga serta *FIW (family interfering with work)* yang merupakan aspek keluarga yang bertentangan dengan pekerjaan⁴³.

Menurut Greenhaus dan Buetell, juga demikian bahwa *work family conflict* memiliki duo domain, yaitu:

1. *Work interfering with family (WIF)* merupakan aktivitas pekerjaan yang terganggu dengan tanggungjawab di rumah.
2. *Family interfering with work(FIW)* merupakan aktivitas keluarga yang terganggu dengan tanggungjawab pekerjaan⁴⁴.

Duxbury, Higgins, dan Lee dalam buku *work and life intergration*, “*work family conflict is to categorize conflict as family interfering with work or work family interfering with family*”⁴⁵. Artinya konflik keluarga pekerjaan adalah kategori konflik karena keluarga yang mengganggu pekerjaan atau pekerjaan mengganggu keluarga.

Dari pendapat para ahli di atas, disimpulkan bahwa konflik keluarga pekerjaan terdiri dari dua dimensi, yaitu *work interfering family (WIF)* artinya pekerjaan

42 Triana N.E.D. Soeharto. Konflik Pekerjaan Keluarga dengan Kepuasan Kerja : Metaanalisis. *Jurnal Psikologi*. 2010, hal 189.

43 Sri U.Purwaningsih, *op. cit*, hal. 20

44 Lidya Agustina, *op.cit*, hal. 105

45 Ellen Ernst Kossek. *op.cit*, hal. 203

mengganggu keluarga. Contoh: Ketika karyawan tidak punya waktu untuk keluarga karena harus bekerja dan *family interfering work (FIW)* artinya keluarga mengganggu pekerjaan. Contoh: Waktu yang dihabiskan bersama keluarga membuat karyawan harus meninggalkan pekerjaannya lebih cepat. Keduanya memiliki pertentangan, dan masing-masing memiliki tanggung jawab.

Menurut Yang, Chen, Choi dan Zhou, *work family conflict* diidentifikasi ke dalam 3 indikator, yaitu:

1. *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).
2. *Strain-based conflict*. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja yang lainnya.
3. *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga)⁴⁶.

Menurut Baltes dan Heydens Gahir, aspek- aspek konflik keluarga pekerjaan terdiri dari:

1. *Time based demands*: keterbatasan waktu yang dimiliki oleh seseorang, waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat terbatasnya waktu untuk keluarga dan sebaliknya,
2. *Strain based demands*: ketegangan dalam suatu peran yang akhirnya mempengaruhi kinerja peran yang lain,
3. *Behavior based demands*: kesulitan perubahan perilaku dari peran satu ke peran yang lain⁴⁷.

Menurut Carlson et al, *their measures examined both work-family and family work relationship (bidirectional conflict) and different forms of conflict time, strain, behavior based.*

1. *Time-based conflict-the time devoted to one role makes it more difficult to participate successfully in the other role.*

46 Lia Narawati. Pengaruh work family conflict pekerja wanita terhadap turnover dengan absen sebagai variabel antara. *Jurnal ekonomi bisnis akuntansi ventura*. 2009, hal. 159

47 Triana N.E.D. Soeharto. *op.cit*, hal. 190.

2. *Strain-based conflict - strains in one role make it more difficult to participate or be succesful in the other role.*
3. *Behavior-based conflict - Behavior expected or required in one role are incompatible with behaviors required or expected in the other role*⁴⁸.

Pendapat ini memiliki arti, pengukuran dilihat dari dua arah yaitu pekerjaan keluarga-keluarga pekerjaan saling berhubungan dengan dibedakan dalam bentuk waktu, kelelahan, dan perilaku:

1. Konflik berdasarkan waktu, waktu yang difokuskan pada suatu peran akan menimbulkan kesulitan untuk berpartisipasi dengan baik pada peran lainnya.
2. Konflik berdasarkan kelelahan pada suatu peran membuat kesulitan untuk berpartisipasi dengan baik pada peran lainnya.
3. Konflik berdasarkan perilaku, sikap yang dibutuhkan atau yang diharapkan pada suatu peran tidak sama dengan sikap yang dibutuhkan atau yang diharapkan pada peran lainnya.

Menurut Ellen Ernst Kossek dalam bukunya, "*work family conflict is also frequently conceptualized and operationalized in term of time, behavior, and strain based conflict*"⁴⁹. Pendapat diatas memiliki arti konflik keluarga pekerjaan adalah juga frekuensi konseptual dan operasional dalam hal berdasarkan konflik waktu, perilaku, dan kelelahan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik keluarga pekerjaan (*work family confict*) terdiri dari tiga jenis indikator yang terdiri dari waktu (*time*), kelelahan (*strain*), dan perilaku (*behavior*).

Menurut Holahan dan Gilbert,

as under-scored by the dimensions of WFC, conflict can originate in the workplace and interfere with the family (WIF conflict), or conflict can originate in the family and interfere with work (FIW conflict). Thus, the nature of WFC is that it is bidirectional and that it consists of time-

48 Stephan Kaiser. *International Perspectives on the work –life intergration of professionals*.2011. Springer Hidelberg London New York. hal 102

49 Ellen Ernst Kossek. *loc.cit* hal 204

based, strain-based, and behavior-based conflict”⁵⁰.

Pendapat ini dapat diartikan sebagai nilai terendah untuk dimensi dari konflik keluarga pekerjaan, konflik dapat berasal dari dalam tempat kerja dan mengganggu keluarga (konflik pekerjaan mengganggu keluarga), atau konflik dapat berasal dari dalam keluarga dan mengganggu pekerjaan (konflik keluarga mengganggu pekerjaan). Dengan demikian konflik keluarga pekerjaan adalah dilihat dari dua arah dan itu terdiri berdasarkan waktu, berdasarkan kelelahan, dan berdasarkan perilaku.

Menurut Carlson et al, ”*Dimensions of conflict types, Consequences of conflict in FIW Time-based conflict, Strain-based conflict, Behaviour-based conflict. Consequences of conflict in WIF Time-based conflict, Strain-based conflict, Behaviour-based conflict*”⁵¹.

Artinya, dimensi dari jenis konflik, akibat dari konflik *FIW* yaitu, konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan tekanan, konflik berdasarkan perilaku. Akibat dari konflik *WIF* yaitu konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan kelelahan, konflik berdasarkan perilaku.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) memiliki dua dimensi, yaitu *WIF* (*work interfering family*) dan *FIW* (*family interfering work*) dan tiga indikator yaitu *time*, *strain*, dan *behavior*.

Menurut Lyness and Thompson dalam buku *work and life intergration*, “*work family conflict has likewise been linked to organizational commitment, turnover*

50 Carly S. Bruck and Tammy D.Allen.The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type a behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behaviour*.2002, hal. 459

51 Carly S. Bruck and Tammy D.Allen.*loc.it*

intentions”⁵². Pendapat ini memiliki arti bahwa konflik keluarga pekerjaan memiliki hubungan dengan komitmen organisasi, dan keinginan berpindah.

*Work family conflict has been shown to be positively associated with overall life stress (Parasuraman, Greenhaus, & Granrose) and increased turnover intention (Greenhaus, Parasuraman dan Collins)*⁵³. Pendapat ini memiliki arti konflik keluarga pekerjaan menunjukkan hubungan positif dengan menekankan seluruh kehidupan dan meningkatkan keinginan berpindah.

Menurut Grandey dan Cropanzano, Greenhaus, Parasuraman, dan Collins, Lyness dan Thompson, Netemeyer et al, dalam buku *Research In Occupational Stress And Well Being*, “*work family conflict is also related to greater turnover intentions*”⁵⁴. Pendapat ini memiliki arti konflik keluarga pekerjaan juga berhubungan untuk meningkatkan keinginan berpindah.

Menurut Boyar et al dalam buku *Procurement System A-Cross Industry Perspective*, “*also found that both directions of work family conflict predictor turnover intention*”⁵⁵. Pendapat ini memiliki arti terdapat hubungan langsung antara konflik keluarga pekerjaan dengan keinginan berpindah.

Menurut Boles et al, “menemukan bahwa konflik keluarga pekerjaan memiliki efek tak langsung terhadap keinginan berpindah.

52 Ellen Ernst Kossek.*op.cit*, hal 335

53 Diane F. Halpen, Susan Elaine Murphy, *From Work-Family Balance to work family- interaction*.2002. United States of America. Lawrence Erlbaum Associates, hal. 32

54 Pamela L. Perrewe and Daniel C. Ganster. *Research In Occupational Stress And Well Being Volume 6: Exploring The Work And Non-Work Interface*. 2007. Netherland: JAI Press, hal. 180

55 Derek Walker and Steve Rowlinson. *op.cit*, hal. 317

Menurut Good et al yang dikutip oleh Lidya Agustina, “menemukan hubungan langsung diantara *work family conflict* dan kemungkinan untuk keluar dari pekerjaan”⁵⁶.

Menurut Okechukwu E. Amah dalam jurnalnya berpendapat bahwa “*turnover intention is positively affected by work family conflict*”⁵⁷. Pendapat di atas memiliki arti konflik keluarga pekerjaan mempengaruhi keinginan berpindah secara positif.

Menurut Anderson, Coffey, dan Byerly, Cohen, Good, Page, dan Young, Maertz, Shaffer, Harrison, Gilley, dan Luk yang dikutip oleh Jarrod M. Haar, “*In fact, turnover intention is one of the most studied job related outcomes in the work family conflict literature*”⁵⁸. Artinya, pada kenyataannya konflik keluarga pekerjaan memiliki pengaruh besar terhadap keinginan berpindah.

Dari beberapa pendapat yang telah dipaparkan di atas maka dapat disimpulkan, konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) adalah konflik dimana seorang individu memiliki pertentangan antara peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan, yang didalamnya terdapat dua dimensi, yaitu konflik pekerjaan mengganggu keluarga (*work interfering family*) dan konflik keluarga mengganggu pekerjaan (*family interfering work*).

56 Lidya Agustina. *op.cit*, hal. 104

57 Okechukwu E. Amah. The Direct And Interactive Roles Of Work Family Conflict And Work Family Facilitation In Voluntary Turnover. *International Journal of Human Sciences*. Volume 6, No. 2, 2009, hal 822

58 Jarrod M. Haar. Work Family Conflict and Turnover Intention: Exploring the moderation effects of perceived work family support. *New Zealand Journal of Psychology* Vol .33, No.1, March 2004, p. 35.

B. Kerangka Berfikir

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dan paling diutamakan dalam kelancaran perusahaan. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya.

Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*). Keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lainnya. Karyawan akan melakukan perhitungan untung rugi terlebih dahulu sebelum sampai pada keputusan berpindah. Nilai untung rugi tidak hanya didasarkan pada nilai individual namun juga melihat nilai-nilai yang ada di luar individu tersebut seperti alternatif kesempatan yang ada.

Turnover (berpindah kerja) menjadi pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila dia mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya, namun bagi perusahaan hal ini dapat menjadi suatu kerugian tersendiri. Selain itu hal ini dapat menambah biaya untuk perekrutan dan penempatan kembali. Untuk itu perusahaan perlu menelaah lebih jauh tentang sebab-sebab seseorang karyawan mempunyai keinginan berpindah, sehingga *turnover* (berpindah pekerjaan) dapat ditekan seminimal mungkin.

Konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) adalah konflik antara peran dimana peran seseorang didalam pekerjaan dan peran seseorang didalam keluarga

mengalami pertentangan, dimana karyawan tidak berada di tengah-tengah keluarganya dalam waktu relatif lama, tetapi harus juga berada dalam pekerjaan. Karyawan tersebut kekurangan tenaga, waktu dan perhatian terhadap dua daerah tersebut, sehingga menghasilkan konflik antara dua daerah.

Hal ini akan membawa dampak buruk bagi karyawan, yang dapat menyebabkan terjadinya keinginan berpindah (*turnover intention*). Untuk itu perusahaan harus mengatasi kendala tersebut agar tidak mengalami kerugian yang besar, sehingga karyawan tetap tinggal didalam perusahaan dan tidak mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain, yang membuat karyawan berpindah ke perusahaan lain.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan ialah terdapat hubungan positif antara konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) yang dialami karyawan maka makin tinggi tingkat keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data-data yang benar, yang sesuai dengan fakta, dan dapat dipercaya mengenai apakah terdapat hubungan antara konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT Bayer Indonesia.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bayer Indonesia, yang beralamat Jl. Jendral Sudirman Kav. 10-11. Tempat tersebut dipilih karena merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufacture di jakarta.

Penelitian ini dilakukan selama empat bulan, terhitung dari bulan september sampai dengan bulan desember 2011. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (variabel X) adalah konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya (variabel Y) adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) sebagai variabel yang dipengaruhi. Alasan peneliti menggunakan penelitian dengan metode ini karena peneliti berusaha mengetahui seberapa besar hubungan antara dua variabel dengan demikian dapat diketahui sebab akibat antara dua variabel.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁵⁹. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bayer Indonesia yang berjumlah 1037 karyawan. Populasi terjangkaunya adalah karyawan di bagian corporate service yang berjumlah 91 karyawan yang terdiri dari 6 divisi. Penentuan jumlah sampel mengacu pada tabel *Issac & Michael* dengan tingkat kesalahan 5 %, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 72 responden⁶⁰.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk memperoleh sampel dalam penelitian ini adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling*). Cara pengambilan sampel ini dapat dilihat pada tabel III.1 sebagai berikut.

59 Prof. Dr.Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*: (Bandung: Alfabeta.2009), hal. 80

60 Prof. Dr.Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*: (Bandung: Alfabeta. 2006), hal. 128

Perincian perhitungan sampel

Tabel III.1

No	Bagian	Jumlah	Perhitungan	Sampel
1	HRD	11	$11/91 \times 72$	9
2	IT	15	$15/91 \times 72$	12
3	Communication	3	$3/91 \times 72$	2
4	Purchasing & general service	25	$25/91 \times 72$	20
5	Legal	1	$1/91 \times 72$	1
6	Accounting	36	$36/91 \times 72$	28
Jumlah		91		72

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti dua variabel, yaitu *work family conflict* (variabel X) dan *turnover intention* (variabel Y). Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

a. Definisi konseptual

Keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya dan mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lainnya.

b. Definisi operasional

Keinginan berpindah (*turnover Intention*) diukur dengan menggunakan kuesioner skala likert dengan indikator keinginan individu untuk meninggalkan organisasi, dan mencari alternatif pekerjaan lain.

c. Kisi-Kisi Instrumen Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Kisi-kisi instrumen keinginan berpindah (*turnover intention*) yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel keinginan berpindah (*turnover intention*) yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel keinginan berpindah (*turnover intention*) yang tertera dalam tabel III.2. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang *drop* setelah dilakukan uji validitas dan uji reabilitas.

Tabel III.2

Kisi-Kisi Instrumen Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

No	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		+	-	+	-
1	Keinginan individu untuk meninggalkan organisasi	9,16	1,2,3,6*,7, 12,13,17, 19,22	8,15	1,2,3,6, 11,12, 16,18,20
2	Mencari alternatif pekerjaan lain	4,11 20	5,8,10,14, 15,18,21*	4,10, 19	5,7,9, 13,14,17

Keterangan * = butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3.

Tabe III.3

Skala Penilaian untuk Keinginan berpindah (*Turnover Intention*)

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	SS : Sangat Setuju	1	5
2	S : Setuju	2	4
3	RR : Ragu-ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	4	2
5	STS : Sangat Tidak Setuju	5	1

d. Validitas Instrumen Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Proses pengembangan instrumen keinginan berpindah (*turnover intention*) dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada indikator-indikator variabel keinginan berpindah (*turnover intention*) seperti terlihat pada tabel III.2.

Tahap berikutnya konsep instrument dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel keinginan berpindah (*turnover intention*). Setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan kepada karyawan PT Bayer Indonesia secara acak proposional.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir

dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk uji validitas butir sebagai berikut⁶¹:

$$r_{it} = \frac{\sum y_i \cdot y_t}{\sqrt{(\sum y_i^2)(\sum y_t^2)}}$$

Dimana:

r_{it} : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

y_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_i

y_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_t

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan yang dianggap tidak valid dan sebaliknya, didrop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari pernyataan setelah di uji validitasnya terdapat butir soal yang didrop dari 22 pernyataan menjadi 20 pernyataan, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan.

Selanjutnya, dilakukan perhitungan realibilitas terhadap butir-butir pernyataan yang setelah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians totalnya.

61 Djaali, Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*, Jakarta: Grasindo, 2008, hal. 86

Untuk menghitung varians butir dan varians total dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut⁶²:

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut⁶³ :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas

k = Banyaknya butir yang valid

s_i^2 = Jumlah varians butir

s_t^2 = Varians total

Dengan demikian hasil perhitungan diperoleh reliabilitas (r_{11}) sebesar 0,895 dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur keinginan berpindah (*turnover intention*).

62 Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*: (Jakarta: Dikti, 2002), hal. 171

63 Djaali, Pudji Muljono, op.cit,hal. 89

2. Konflik Keluarga Pekerjaan (*Work Family Conflict*)

a. Definisi Konseptual

Konflik Keluarga Pekerjaan (*work family conflict*) adalah konflik dimana seorang individu memiliki pertentangan antara peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan, yang didalamnya terdapat dua dimensi, yaitu konflik pekerjaan mengganggu keluarga (*work interfering family*) dan konflik keluarga mengganggu pekerjaan (*family interfering work*).

b. Definisi Operasional

Konflik Keluarga Pekerjaan (*work family conflict*) diukur dengan menggunakan skala likert yang mencerminkan dimensi itu sendiri, yaitu *WIF* (*Work Interfering with Family*), yang artinya pekerjaan bertentangan dengan keluarga terdiri dari indikator *time*, *strain*, *behavior*, dan *FIW* (*Family Interfering with Work*), yang artinya keluarga bertentangan dengan pekerjaan dengan indikator *time*, *strain*, *behavior*.

c. Kisi-Kisi Instrumen Konflik Keluarga Pekerjaan (*Work Family Conflict*)

Kisi-kisi instrumen konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) yang tertera dalam tabel III.

Tabel III.4

Kisi-Kisi Instrumen Konflik Keluarga Pekerjaan (*Work Family Conflict*)

No	Dimensi	Indikator	Butir Uji Coba		Buti Final	
			+	-	+	-
1	<i>WIF (Work Interfering with Family)</i> , yang artinya pekerjaan bertentangan dengan keluarga	1. <i>Time Based Conflict</i>	4*, 8	1,6,12*	7	1,5
		2. <i>Strain Based Conflict</i>		2,5,10		2,4,9
		3. <i>BehaviorBased Conflict</i>	3	7,11	3	6,10
2	<i>FIW (Family Interfering with Work)</i> , yang artinya keluarga bertentangan dengan pekerjaan	1. <i>Time Based Conflict</i>		9,15,22		8,13,19
		2. <i>Strain Based Conflict</i>		14,16,18,21		12,14,16,18
		3. <i>BehaviorBased Conflict</i>		13,17,19*,20		11,15,17

Keterangan * = butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.5.

Tabel III.5

Skala Penilaian untuk Konflik Keluarga Pekerjaan (*Work Family Conflict*)

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	SS : Sangat Setuju	1	5
2	S : Setuju	2	4
3	RR : Ragu-ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	4	2
5	STS : Sangat Tidak Setuju	5	1

d. Validasi Instrumen Konflik Keluarga Pekerjaan (*Work Family Conflict*)

Proses pengembangan instrumen konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dimulai dengan penyusunan instrumen model skala Likert yang mengacu pada dimensi dan indikator variabel konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) seperti terlihat pada tabel III.4.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dan indikator dari variabel konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*). Setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada karyawan PT Bayer Indonesia secara acak proporsional.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2)(\sum x_t^2)}}$$

Dimana:

r_{it} : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

x_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

x_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah 0,361. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan yang dianggap tidak valid dan sebaliknya, didrop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari pernyataan setelah di uji validitasnya terdapat butir soal yang didrop dari 22 pernyataan menjadi 19 pernyataan, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan.

Selanjutnya, dilakukan perhitungan realibilitas terhadap butir-butir pernyataan yang setelah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians totalnya.

Untuk menghitung varians butir dan varians total dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas

k = Banyaknya butir yang valid

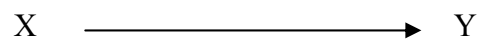
s_i^2 = Jumlah varians butir

s_t^2 = Varians total

Dengan demikian hasil perhitungan diperoleh reliabilitas (r_{11}) sebesar 0,845 dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*).

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel/ Desain Penelitian

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dan variabel Y keinginan berpindah (*turnover intention*), maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel Bebas konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*)

Y : Variabel Terikat keinginan berpindah (*turnover intention*)

—→ : Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi dan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) dapat berdasarkan nilai variabel independen (X). Adapun perhitungan persamaan regresi linear dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut⁶⁴:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

\hat{Y} : Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a : Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila (+) arah garis naik dan bila (-) maka arah garis turun.

X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Selain itu harga a dan b dapat dicari dengan rumus berikut⁶⁵:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad b = \frac{n \cdot \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Keterangan:

$\sum Y$: Jumlah skor Y

$\sum X$: Jumlah skor X

n : Jumlah sampel

⁶⁴ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Cv Alfabeta, 2007) hal.261

⁶⁵ *Ibid*, hal. 262

- a : Nilai konstanta a
 b : Koefisien arah regresi linier

2. Uji Persyaratan Analisis :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y dan X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah⁶⁶ :

$$L_o = | F (Z_i) - S (Z_i) |$$

Keterangan :

F (Z_i) : merupakan peluang angka baku

S (Z_i) : merupakan proporsi angka baku

L_o : L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik :

H_o : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian :

Jika $L_o (L_{hitung}) < L_t (L_{tabel})$, maka H_o diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal, dan sebaliknya data tidak berdistribusi normal apabila

$L_o (L_{hitung}) > L_t (L_{tabel})$.

⁶⁶ Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2002), hal. 466

b. Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis Statistika :

$H_0 : Y = \alpha + \beta X$ (maka regresi linier)

$H_i : Y \neq \alpha + \beta X$ (maka regresi tidak linier)

Kriteria Pengujian :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti Regresi dinyatakan Linier jika H_0 diterima.

Tabel III.6

Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jmlah Kuadrat	F hitung (Fo)	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{\sum Y^2}{N}$			
Regresi (a/b)	1	$\sum XY$	$\frac{Jk(b/a)}{Dk(b/a)}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(s)}$	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Sisa (s)	n-2	$JK(T) - JK(a) - Jk(b)$	$\frac{Jk(s)}{Dk(s)}$		
<i>Tuna Cocok (Tc)</i>	k - 2	$JK(s) - JK(G)$	$\frac{JK(Tc)}{db(Tc)}$	$\frac{RJK(Tc)}{RJK(G)}$	Fo < Ft Maka Regresi berbentuk linier
<i>Galat (G)</i>	n - k	$\frac{\sum Yk^2 - \sum Yk^2}{Nk}$	$\frac{JK(G)}{db(s)}$		

Keterangan :

JK (Tc) = Jumlah Kuadrat (Tuna Cocok)

JK (G) = Jumlah Kuadrat Kekeliruan (Galat)

JK (s) = Jumlah Kuadrat (sisa)

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji Keberartian Regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak (signifikan)⁶⁷.

Hipotesis Statistik :

$H_0 : \beta \leq 0$ (koefisien arah regresi tidak berarti)

$H_i : \beta > 0$ (koefisien arah regresi berarti)

Kriteria Pengujian :

H_0 diterima jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ dan H_0 ditolak jika $F_{tabel} < F_{hitung}$, berarti Regresi dinyatakan berarti jika menolak H_0 .

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi Product Moment dari Pearson dengan rumus sebagai berikut⁶⁸:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot (\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot (\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi product moment

n : Jumlah responden

⁶⁷ Sugiyono, *Opcit*, hal. 266

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: CV Alfabeta, 2009) hal.

ΣX : Jumlah skor variabel X

ΣY : Jumlah skor variabel Y

ΣX^2 : Jumlah kuadrat skor variabel X

ΣY^2 : Jumlah kuadrat skor variabel Y

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Menggunakan uji t untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel, dengan rumus⁶⁹:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} : skor signifikansi koefisien korelasi

r : koefisien korelasi product moment

n : banyaknya sampel/data

Hipotesis Statistik :

H₀ : $\rho \leq 0$ (berarti tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel X dan Y)

H₁ : $\rho > 0$ (berarti terdapat hubungan signifikan antara variabel X dan Y)

Kriteria Pengujian :

H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti koefisien korelasi signifikan jika H₁ diterima.

⁶⁹ *Ibid.*, hal. 187

d. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y keinginan berpindah (*turnover intention*) ditentukan X konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan menggunakan rumus⁷⁰:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : koefisien determinasi

r_{xy}^2 : koefisien korelasi product moment

70 J.Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, edisi ketujuh, jilid 2, Jakarta: Erlangga, 2009, hal. 208

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran secara umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel kepada masalah penelitian maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua. Kedua variabel tersebut adalah konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) sebagai variabel independen yang dilambangkan dengan X dan keinginan berpindah (*turnover intention*) sebagai variabel dependen yang dilambangkan dengan Y. Secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

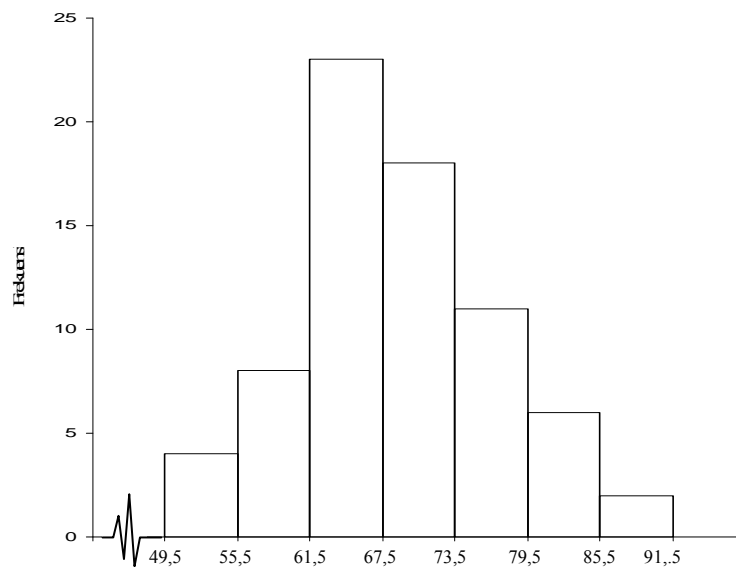
Data Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) yang merupakan variabel Y diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 72 orang karyawan PT Bayer Indonesia sebagai responden. Berdasarkan data yang terkumpul menghasilkan skor terendah 50 dan skor tertinggi 89 skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 68,56 varians (S^2) sebesar 76,110 dan simpangan baku (S) sebesar 8,724 (proses perhitungan pada lampiran 25).

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data keinginan berpindah (*turnover intention*) dapat dilihat pada tabel IV.1 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 39, banyak kelas interval 7, dan panjang kelas adalah 6 (proses perhitungan pada lampiran 20). Untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Sturges $K = 1 + 3,3 \log n$.

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
50 - 55	49,5	55,5	4	5,6%
56 - 61	55,5	61,5	8	11,1%
62 - 67	61,5	67,5	23	31,9%
68 - 73	67,5	73,5	18	25,0%
74 - 79	73,5	79,5	11	15,3%
80 - 85	79,5	85,5	6	8,3%
86 - 91	85,5	91,5	2	2,8%
Jumlah			72	100%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel keinginan berpindah, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.1.



Grafik IV.1
Grafik Histogram Keinginan berpindah (*turnover intention*)

Berdasarkan pengolahan data responden, Keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT Bayer Indonesia dapat dilihat dari indikator keinginan berpindah (*turnover intention*) yaitu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan skor indikator terbesar keinginan berpindah (*turnover intention*) yaitu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi sebesar 248,45 dan skor indikator terendah mencari alternatif pekerjaan lain yaitu sebesar 244,78 (proses perhitungan pada lampiran 42). Untuk lebih jelasnya dilihat ada tabel IV.2

Tabel IV.2
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Keinginan Berpindah
(*Turnover Intention*)

NO.	INDIKATOR	JUMLAH SKOR	JUMLAH BUTIR	RATA-RATA/PERSENTASE	
1	Keinginan individu untuk meninggalkan organisasi	2733	11	248,45	50,37%
2	Mencari alternatif pekerjaan lain	2203	9	244,78	49,63%
JUMLAH			20	493,23	100%

2. Konflik Keluarga Pekerjaan (*Work Family Conflict*)

Data Konflik Keluarga Pekerjaan (*Work Family Conflict*) yang merupakan variabel X diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 72 orang karyawan PT Bayer Indonesia sebagai responden. Berdasarkan data yang terkumpul menghasilkan skor terendah 49 dan skor

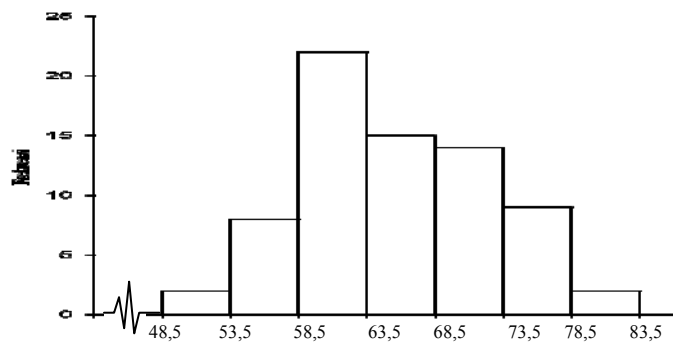
tertinggi 83 skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 65,42 varians (S^2) sebesar 47,289 dan simpangan baku (S) sebesar 6,877 (proses perhitungan pada lampiran 25).

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dapat dilihat pada tabel IV.3 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 34, banyak kelas interval 7, dan panjang kelas adalah 5 (proses perhitungan pada lampiran 19).

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi
Konflik Keluarga Pekerjaan (*Work Family Conflict*)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
49 - 53	48,5	53,5	2	2,8%
54 - 58	53,5	58,5	8	11,1%
59 - 63	58,5	63,5	22	30,6%
64 - 68	63,5	68,5	15	20,8%
69 - 73	68,5	73,5	14	19,4%
74 - 78	73,5	78,5	9	12,5%
79 - 83	78,5	83,5	2	2,8%
Jumlah			72	100%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*), berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.2.



Grafik IV.2
Grafik Histogram Konflik Keluarga Pekerjaan (*Work Family Conflict*)

Berdasarkan pengolahan data responden, konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) pada karyawan PT Bayer Indonesia dapat dilihat dari dua dimensi yaitu *work interfering with family (wif)* yang artinya pekerjaan bertentangan dengan keluarga terdiri dari indikator waktu (*time*), kelelahan (*strain*), perilaku (*behavior*) dan *family interfering with work (fiw)* yang artinya keluarga bertentangan dengan pekerjaan terdiri dari indikator waktu (*time*), kelelahan (*strain*), perilaku (*behavior*).

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan skor dimensi yang terbesar *work interfering with family (wif)* dengan indikator waktu (*time*) yaitu sebesar 264,00 karena pada karyawan PT Bayer Indonesia waktu merupakan indikator yang lebih berpengaruh terhadap konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*), sebab karyawan merasa tidak mempunyai waktu yang banyak untuk mengurus, dan memenuhi kebutuhan anggota keluarganya, dan skor dimensi yang terendah *family interfering with work (fiw)* dengan indikator perilaku (*behavior*) yaitu sebesar 238,33 (proses perhitungan pada lampiran 41). Untuk lebih jelasnya dilihat ada tabel IV.4

Tabel IV.4
Rata-Rata Hitung Skor Dimensi dan Indikator

Konflik Keluarga Pekerjaan (*Work Family Conflict*)

NO.	DIMENSI	INDIKATOR	JUMLAH SKOR	JUMLAH BUTIR	RATA-RATA/PERSENTASE	
1	<i>WIF (Work Interfering with Family)</i> , yang artinya pekerjaan bertentangan dengan keluarga	1. <i>Time Based Conflict</i>	792	3	264,00	17,74%
		2. <i>Strain Based Conflict</i>	745	3	248,33	16,69%
		3. <i>Behavior Based Conflict</i>	727	3	242,33	16,28%
2	<i>FIW (Family Interfering with Work)</i> , yang artinya pekerjaan bertentangan dengan keluarga	1. <i>Time Based Conflict</i>	752	3	250,67	16,84%
		2. <i>Strain Based Conflict</i>	979	4	244,75	16,44%
		3. <i>Behavior Based Conflict</i>	715	3	238,33	16,01%
				19	1488,42	100%

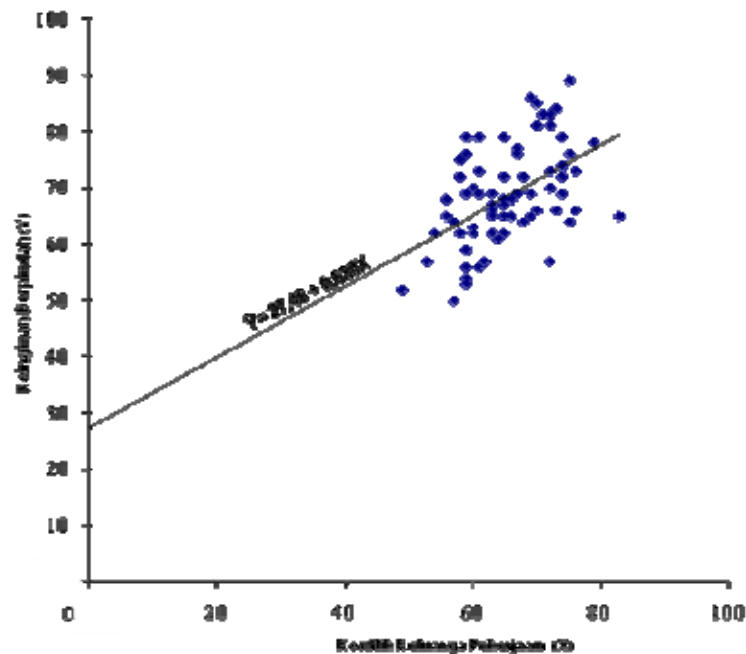
B. Analisis Data

1. Perhitungan Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linear sederhana. Persamaan regresi ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*).

Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,628 dan konstanta sebesar 27,46. Dengan demikian bentuk hubungan antara konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 27,46 + 0,628X$ (proses perhitungan pada lampiran 27). Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dapat menyebabkan kenaikan keinginan berpindah (*turnover intention*) sebesar 0,628 pada konstanta 27,46.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) bukanlah secara kebetulan mempunyai hubungan positif dengan keinginan berpindah (*turnover intention*), melainkan didasarkan atas analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Persamaan regresi $\hat{Y} = 27,46 + 0,628X$. Untuk lebih jelasnya, persamaan garis regresi dapat dilihat pada gambar grafik IV.3 berikut:



Grafik IV.3 Hubungan konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) dengan Persamaan $\hat{Y} = 27,46 + 0,628X$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan sample sebanyak 72. Pengujian ini dilakukan dengan melihat L_{hitung} atau data $|F_{zi} - S_{zi}|$ terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan perhitungan $L_o = 0,077$ sedangkan $L_t = 0,104$. Ini berarti $L_o < L_t$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_o diterima atau distribusi data tersebut normal. (proses perhitungan pada lampiran 32).

b. Uji Linearitas Regresi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui model regresi yang telah didapat melalui persamaan regresi linier sederhana tersebut bersifat linier atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tabel ANAVA bersama dengan pengujian keberartian regresi seperti terlihat dibawah ini. Dari hasil perhitungan, diperoleh F_{hitung} sebesar 0,72 dan F_{tabel} 1,75. Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi \hat{Y} adalah merupakan model regresi linier. (proses perhitungan pada lampiran 35).

Tabel IV.5
Tabel ANAVA untuk pengujian Kelinieran atas Persamaan Regresi
Konflik Keluarga Pekerjaan (*Work Family Conflict*)(X) dengan keinginan
berpindah (*turnover intention*) (Y)

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	72	343794,00			
Regresi (a)	1	338390,22			
Regresi (b/a)	1	1325,18	1325,18	22,74	3,98
Sisa	70	4078,60	58,27		
Tuna Cocok	24	1113,84	46,41	0,72	1,75
Galat Kekeliruan	46	2964,76	64,45		

Sumber : Data Diolah Penulis, 2012.

Keterangan:

*) Regresi berarti (signifikan) karena $F_{hitung} (22,74) > F_{tabel} (3,98)$

**) Linier karena $F_{hitung} 0,72 < F_{tabel} (1,75)$

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui berarti tidaknya hubungan antara konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) yang telah dibentuk melalui persamaan regresi sederhana.

Pengujian ini dilakukan bersama dengan pengujian kelinieran regresi dengan menggunakan tabel ANAVA.

Dari hasil perhitungan keberartiaan regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22,74 dan F_{tabel} sebesar 3,98. Sehingga diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $22,74 > 3,98$. Ini berarti bahwa H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan model regresi yang digunakan adalah signifikan (proses perhitungan pada lampiran 34).

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*). Untuk itu digunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Dari hasil perhitungan penelitian ini, diperoleh r_{hitung} (r_{xy}) sebesar 0,495 (lampiran 38). Ini menunjukkan $r_{xy} > 0$, sehingga dapat disimpulkan antara konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) terdapat hubungan yang positif.

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji T)

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) signifikan atau tidak, maka selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji t pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan $db = n-2$. Kriteria pengujiannya adalah H_0 diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka korelasi yang terjadi signifikan.

Data hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 4,77 dan t_{tabel} sebesar 1,67. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan antara konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) terjadi korelasi yang signifikan. (proses perhitungan pada lampiran 39)

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi, dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase hubungan antara konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*). Dari hasil perhitungan, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 24,52%. Hal ini berarti keinginan berpindah (*turnover intention*) dipengaruhi oleh konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) sebesar 24,52%.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi $\hat{Y} = 27,46 + 0,628X$ menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor/nilai variabel X (konflik keluarga pekerjaan) akan mengakibatkan kenaikan angka/skor variabel Y (keinginan berpindah) sebesar 0,628 pada konstanta 27,46.

Selanjutnya diketahui nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,495. Dan t_{hitung} sebesar $4,77 > t_{tabel}$ sebesar 1,67, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*). Uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 24,52%. Hasil ini menunjukkan 24,52% variasi keinginan berpindah (*turnover intention*) ditentukan oleh konflik keluarga pekerjaan (*work family*

conflict). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*).

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah di dapat, diketahui adanya hubungan positif antara konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT Bayer Indonesia di Jakarta. Dari perhitungan itu pula maka hasil penelitiannya dapat diinterpretasikan bahwa konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan atau semakin tinggi tingkat konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) karyawan maka semakin tinggi rasa keinginan berpindah (*turnover intention*), begitu pula sebaliknya. Besarnya pengaruh tersebut sebesar 24,52 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai tingkat kebenaran yang mutlak. Dari hasil uji hipotesis tersebut, peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain :

1. Keterbatasan variabel penelitian, karena dalam penelitian ini hanya meneliti dua variabel saja yaitu konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dan keinginan berpindah (*turnover intention*). Dan variabel terikat yaitu keinginan berpindah tidak selalu dipengaruhi oleh konflik keluarga pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lainnya.

2. Penelitian dilakukan pada objek yang terbatas yaitu karyawan PT Bayer Indonesia, sehingga hasil penelitian akan berbeda hasilnya dengan objek yang berbeda pula di perusahaan lain.
3. Kesibukan dan keterbatasan waktu yang dimiliki oleh karyawan dalam aktivitas kerjanya menyebabkan kurang lancarnya proses untuk memperoleh data.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Keinginan Berpindah (*turnover intention*) adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya dan mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lainnya.
2. Konflik Keluarga Pekerjaan (*work family conflict*) adalah konflik dimana seorang individu memiliki pertentangan antara peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan, yang didalamnya terdapat dua dimensi, yaitu konflik pekerjaan mengganggu keluarga (*work interfering family*) dan konflik keluarga mengganggu pekerjaan (*family interfering work*).
3. Keinginan Berpindah (*turnover intention*) dipengaruhi oleh banyak faktor, konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya keinginan berpindah karyawan.
4. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh keinginan berpindah (*turnover intention*) terhadap konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) sebesar 24,52 %, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

5. Konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) memiliki hubungan yang positif dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) itu artinya semakin tinggi tingkat konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) yang dialami karyawan maka makin tinggi tingkat keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT Bayer Indonesia.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada PT Bayer Indonesia di Jakarta. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

Dimensi terendah dalam konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) adalah *family interfering with work (fiw)* yang artinya keluarga bertentangan dengan pekerjaan dengan indikator perilaku (*behavior*) karena perilaku pemecahan masalah yang karyawan gunakan di rumah, tidak bermanfaat di tempat kerja untuk itu karyawan harus bisa menentukan perilaku yang tepat, untuk memecahkan masalah tersebut yang mana lebih efektif di kantor dan yang mana lebih efektif di rumah.

Walaupun tidak terlalu besar, namun konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) cukup mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan. Untuk menciptakan rasa memiliki, seorang karyawan harus mempunyai rasa ingin bekerja yang berasal dari diri sendiri tanpa adanya paksaan, meskipun konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) terjadi.

Oleh karena itu, perusahaan dalam melakukan perekrutan karyawan harus mengutamakan perasaan calon karyawan tersebut apakah mereka ingin bekerja tanpa adanya paksaan atau bekerja karena adanya suatu tuntutan tertentu sehingga keinginan untuk meninggalkan organisasi tidak terjadi, yang akhirnya *turnover*.

Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya di tempat lain belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT Bayer Indonesia di Jakarta, yaitu:

1. Untuk menekan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan, PT Bayer Indonesia harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) selain konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*), untuk menguranginya sikap awal yang harus dimiliki adalah rasa memiliki dalam arti bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.
2. Konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) memiliki hubungan yang positif, untuk itu dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang begitu ketat, PT Bayer Indonesia hendaknya lebih memberikan perhatian dan dorongan terhadap para karyawannya, salah satunya dengan cara memenuhi segala kebutuhan karyawan yang sesuai dengan kontribusinya di perusahaan sehingga karyawan tidak ingin berpindah ke tempat yang lain. Hal tersebut akan berdampak kepada kinerja perusahaan yang akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akintayo, D. I.. Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counseling* Vol. 2(1). 2010.
- Ali, Nazim. Factors Affecting Overall Job Satisfaction and Turnover Intention. *Journal of Managerial Sciences*. 2008.
- Amah, Okechukwu E. The Direct And Interactive Roles Of Work Family Conflict And Work Family Facilitation In Voluntary Turnover. *International Journal of Human Sciences*. Volume 6, No. 2. 2009.
- Agustia, Dian. The Influence Of Auditor's Professionalism To Turnover Intentions, An Empirical Study On Accounting Firm In Java And Bali, Indonesia. *Journal of economics and engineering*. 2011.
- Agustina, Lidya. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Job Satusfaction dan Turnover Intention pada Profesi Akuntan Publik. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. Volume 7, No. 2. 2008.
- Bruck, Carly S and Tammy D.Allen. The relathionship between big five personality traits, negative affectivity, type a behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behaviour*. 2002.
- Brough, Paula "Predicting Police Job Satisfaction and Turnover Intentions: The Role of Social support and Police organizational variables", *New Zealand Journal Psychology*, Vol.33, No. 1. 2004.
- Christina Yu Ping Wang. Chinese Employees' Work Values and Turnover Intentions In Multinational Companies: The Mediating Effect Of Pay Satisfaction. *Social Behavior and Personality*. 2010.
- Fiernaningsih, Nilawati. Studi tentang persepsi karyawan terhadap kompensasi, kepuasan kerja, dan keinginan untuk keluar perusahaan di hotel purnama batu. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. 2009.

- Haar, Jarrod M.. Work Family Conflict and Turnover Intention: Exploring the moderation effects of perceived work family support. *New Zealand Journal of Psychology* Vol .33, No.1. 2004.
- Halpen, Diane F, Susan Elaine Murphy, From *Work-Family Balance to work family-interaction*. United States of America. Lawrence Erlbaum Associates. 2002.
- Harnoto, Definisi dan Indikasi Turnover Intention”. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. 2009.
- Hemdi, Mohamad Abdullah, Predicting Turnover Intention of Hotel Employees : The Influence of Employee Development Human Resource Management Practices and Trust in Organization. *Gajah Mada International Journal of Business*. 2006.
- Hsien Che Lee dan Tsai Hua Chuang. *The Impact of leadership styles on job stress and turnover intention-taiwan insurance industry as an example*. 2004.
- Kaiser, Stephan. International Perspectives on the work –life intergration of professionals. *Springer Heidelberg London New York*. 2011.
- Kossek, Ellen Ernst. *Work and Life Intergration, Cultural and Individual*. London. 2005.
- Lacity , Mary C. dan Joseph W.Rottman, *Offshore Outsourcing of it Work, Client and Supplier Perspectives*, New York: Pallgrave Macmillan. 2008.
- Mathis,Robert L.and John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat. 2008.
- M R, Frone,; Russell, M; Cooper, M L.1992. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflic : Testing a Model of The Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, Vol.77, No.1. 2009.

- Namayandeh, Hajar, The Influences of work support and family support on Work-Family Conflict (W-FC) Among Married Female Nurses in Shiraz-Iran, *Journal of American Science*. 2010.
- Narawati, Lia. Pengaruh work family conflict pekerja wanita terhadap turnover dengan absen sebagai variabel antara. *Jurnal ekonomi bisnis akuntansi ventura*. 2009.
- Nelwan, Olivia S. Pengaruh karakteristik pekerjaan, kepemimpinan transformasional, peluang promosi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention. *Jurnal analisis*. 2008.
- Ngah, Noryati, Aminah Ahmad and Maznah Baba. The Mediating Effect of Work-Family Conflict on the Relationship Between Locus of Control and Job Satisfaction. *Journal of Social Sciences*. 2009.
- Perrewe, Pamela L. and Daniel C. Ganster. *Research In Occupational Stress And Well Being Volume 6: Exploring The Work And Non-Work Interface*. 2007.
- Purwaningsih, Sri U. dan A. Riani Suprpti. Pengaruh Konflik Keluarag Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Fokus Manajerial Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 7, No.1. 2009.
- Reza, Hendra, “Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Pekerja”. *Jurnal aplikasi manajemen*. Volume 5. Desember. 2007.
- Samad, Sarminah. The Contribution of Demographic Variables:Job Characteristics and Job Satisfaction on Turnover Intentions. *Journal of International Management Studies*. Vol 1 No 1. 2006.
- Soeharto, Triana N.E.D.. Konflik Pekerjaan Keluarga dengan Kepuasan Kerja : Metaanalisis. *Jurnal Psikologi*. 2010.

- Soetjipto, Budi Eko. Model Struktural Pengaruh Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Untuk Keluar, *Jurnal Ips dan Pengajarannya*, No 2. 2005.
- Sulistiyawati, Dyah, Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah pada Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UNTAR di Jakarta, *Jurnal Manajemen*, Vol. 12, No. 01. 2008.
- Sumarto. Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 11 No 2. 2009.
- Sunjoyo dan Harsono. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Sosiohumanika*. 2003.
- Tumwesigye, Godfrey. The Relationship Between Perceived Organisational Support and Turnover Intentions in a Developing Country: The Mediating Role of Organisational Commitment. *Academic Journals*. 2010.
- Utami, Intiyas dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani, Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 6, No. 1. 2009.
- Walker, Derek and Steve Rowlinson. *Procurement System A-Cross Industry Perspective*. New York: Taylor & Francis. 2008.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nivan Manihuruk, lahir di Jakarta pada tanggal 30 Agustus, merupakan anak pertama dari 4 bersaudara. Beralamat di Jalan Cawang Baru Barat No. 5a Jakarta Timur. Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu dimulai dari SDN 06 Cipinang Cempedak, SLTP N 26

Kebon Pala, SMA N 50 Cipinang Muara yang terletak di Jakarta Timur.

Nivan Manihuruk melanjutkan pendidikan di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Selama masa kuliah mempunyai pengalaman Magang di Departemen Perhubungan, Praktek Kerja Lapangan di PT PLN, menjalani Program Pengalaman Lapangan (PPL) di SMK Negeri 50 Jakarta Timur, aktif dalam Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ EA) dan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM FE).