

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Work Family Conflict*

2.1.1.1 Wanita dalam *Work Family Conflict*

Semakin banyaknya wanita yang bekerja membuat pandangan gender yang memisahkan peran pria dan wanita, dimana pria diharapkan menjadi sosok kepala keluarga yang bertugas mencari nafkah sedangkan wanita bertugas dengan urusan domestik seperti mengelola rumah tangga dan mengurus anak semacam itu tidak relevan. Hal tersebut terlihat dari banyaknya wanita yang bekerja.

Menurut Alteza dan Nur (2008: 1), “Banyaknya wanita yang bekerja menyebabkan adanya pergeseran komposisi keluarga dari *single career family* dimana rumah tangga hanya suami yang bekerja menjadi *dual career family*”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui adanya perubahan dari suami sebagai pencari nafkah menjadi suami maupun istri yang sama-sama bekerja. Istri bekerja untuk mengembangkan identitas diri, menambah penghasilan suami, memperoleh kepuasan yang datang dari pekerjaan, serta peningkatan mutu hidupnya dan keluarganya.

Namun, terjadinya inflasi dan adanya krisis global yang menyebabkan banyak orang yang terkena pemberhentian atau PHK juga dianggap pendorong wanita untuk masuk dalam dunia kerja. Wanita yang suaminya di PHK, terdorong untuk mencari cara agar perekonomian keluarga dapat terus berjalan dan kebutuhan keluarga dapat tercukupi. Selain itu ada juga yang menjadi alasan

wanita bekerja yaitu perceraian, suami sakit, dan suami meninggal dunia. Alasan-alasan tersebut menyebabkan terjadinya peningkatan jumlah tenaga kerja wanita.

Menurut Altareza dan Nur (2009: ii) tentang *work family conflict*:

Masuknya tenaga kerja wanita tersebut menyebabkan adanya peran ganda bagi kaum wanita yaitu peran alami sebagai ibu yang mengurus keluarga dan sebagai tenaga kerja yang memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya di kantor. Salah satu implikasinya adalah tuntutan penyeimbangan peran keluarga dan peran pekerjaan yang harus dijalankan oleh masing-masing pasangan. Ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong munculnya *work family conflict*.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui masuknya tenaga kerja dalam dunia kerja menyebabkan wanita memiliki peran ganda yaitu peran alami sebagai ibu yang mengurus keluarga dan sebagai tenaga kerja yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya di kantor. Wanita harus dapat menyeimbangkan kedua peran tersebut. Jika tidak adanya keseimbangan akan mendorong munculnya *work family conflict*.

Kemungkinan terjadinya ketidakseimbangan pada wanita bekerja dikarenakan wanita bekerja memiliki jumlah waktu kerja dua kali lebih banyak dari pria. Bianchi (dalam Graf, 2007: 2) "*found that men have doubled the number of hours that they devote to housework since 1965 (4.88 hours to 9.95 hours) but that women still do almost twice as much (17.47 hours)*".

Arti secara bebas adalah pria memiliki jumlah jam dua kali lipat pekerjaan rumah yang harus mereka habiskan sejak 1965 (4.88 jam hingga 9.95 jam) tapi wanita tetap melakukannya dua kali lipat lebih banyak (17.47 jam). Berdasarkan penemuan tersebut dapat diketahui wanita menghabiskan waktu untuk

mengerjakan pekerjaan rumah yang lebih banyak daripada pria. Hal tersebut yang merupakan penyebab rentannya wanita mengalami *work family conflict*.

Wanita tetap melakukannya dua kali lipat lebih banyak karena untuk penerapan norma-norma moral dan etika. Tan (dalam Altareza dan Nur, 2009: 3) menyatakan bahwa “ada dua sikap pada masyarakat dalam melihat peranan yang tepat bagi wanita Indonesia”. Di satu pihak, secara kultural perempuan berperan sebagai istri, ibu, dan pengelola rumah tangga yang baik. Di sisi yang lain, wanita adalah sumber tenaga manusia yang memiliki sumber tenaga manusia yang memiliki kedudukan sama dengan pria sehingga juga berhak untuk bekerja.

Namun, sebagian besar masyarakat Indonesia masih menganut paham *paternalistic*, dimana struktur masyarakat umumnya masih bersifat patriartikal dan lembaga utama dari sistem ini adalah keluarga. Sistem patriartikal merupakan struktur yang mengabsahkan bentuk struktur kekuasaan dimana pria mendominasi wanita. Kondisi ini merupakan implikasi dari sistem patriartikal yang memisahkan peran utama wanita dan pria dalam keluarga yaitu pria pencari nafkah dan wanita di sektor domestik.

Menurut Deliana dan Meily (2007: 11):

Ketika wanita juga bekerja untuk mencari nafkah bagi keluarganya, masyarakat masih tetap menuntut wanita untuk melakukan perannya penuh dalam keluarga yang secara adat Indonesia menjadi tanggung jawab wanita. Wanita diharapkan meluangkan waktu lebih banyak untuk keluarganya dibanding pria sehingga wanita selalu merasa jauh lebih bersalah apabila meninggalkan keluarga demi pekerjaan, dibandingkan dengan pria.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui wanita selalu merasa jauh lebih bersalah apabila meninggalkan keluarga demi pekerjaan karena secara adat

Indonesia tanggung jawab wanita meliputi mengurus anak, memasak, dan pelayanan kepada suami. Sehingga wanita memiliki tanggung jawab yang lebih kuat dibandingkan pria dalam hal memelihara anak.

Menurut Kussudyarsana dan Soepati (2008: 130), “Wanita secara alamiah mengandung dan melahirkan anak sehingga tuntutan terhadap kewajiban memelihara anak menjadi lebih kuat dibandingkan pria”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui tuntutan peran keluarga membuat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami, dan orangtua.

Namun Istri yang bekerja diluar rumah berkemungkinan akan meninggalkan banyak pekerjaan rumah yang secara adat Indonesia menjadi tanggung jawab wanita. Menurut Suropto (2009: 1), “Istri yang bekerja diluar rumah berkemungkinan akan meninggalkan banyak pekerjaan rumah yang secara adat Indonesia menjadi tanggung jawab wanita seperti mengurus anak, memasak, dan pelayanan kepada suami”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui adanya kemungkinan wanita akan meninggalkan banyak pekerjaan rumah yang secara adat Indonesia menjadi tanggung jawab seorang wanita jika wanita tersebut tidak dapat seimbang dalam menjalankan perannya.

Hal tersebut dikarenakan tidak adanya kesetaraan dalam pembagian kerja. bekerjanya wanita di luar rumah tidak diikutinya pembagian kerja setara gender dalam keluarga. Menurut Cook (dalam Suropto, 2009: 3), “Bekerjanya wanita di luar rumah tidak diikutinya pembagian kerja setara gender dalam keluarga dapat terlihat dari wanita yang tetap memiliki tanggung jawab yang lebih kuat dalam

keluarga”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui meskipun wanita bekerja di kantor, wanita tetap memiliki tanggung jawab terhadap keluarga.

Bekerjanya wanita di luar rumah yang tidak diikutinya pembagian kerja setara gender dalam keluarga memiliki dampak pada kehidupan keluarga dan kantornya. Menurut England dan Farkas (dalam Altareza dan Nur, 2009: 9):

Bekerjanya wanita di luar rumah tidak diikutinya pembagian kerja setara gender dalam keluarga menyebabkan intensitas dan frekuensi terjadinya *work family conflict* pada wanita lebih sering dibanding pria, terlebih lagi wanita yang telah menikah dengan atau tanpa anak.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui tingginya intensitas dan frekuensi terjadinya *work family conflict* pada wanita lebih sering dibanding pria, terlebih lagi wanita yang telah menikah dengan atau tanpa anak dikarenakan banyaknya tekanan-tekanan. Tekanan-tekanan peran akan muncul dari masing-masing domain. Tekanan-tekanan peran akan muncul dari masing-masing domain yaitu di tempat kerja (*work role stressor*) dan dalam keluarga (*family role stressor*).

Tekanan tersebut juga dapat muncul dari keduanya yaitu *work family conflict*. Pada saat *work family conflict*, antara tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga tidak cocok satu sama lain dan bertentangan sehingga menimbulkan konflik. Konflik tersebut terjadi karena seorang individu lebih mendahulukan atau mementingkan salah satu peran sehingga berdampak pada peran lainnya.

Setiap individu memiliki sifat dan pemikiran yang berbeda-beda. Meskipun terdapat kesamaan sifat maupun perilaku, namun tidak mungkin sama persis antara satu individu dengan individu lainnya. Perbedaan tersebut dapat menyebabkan timbulnya ketidakcocokan. Ketidakcocokan terjadi karena seorang

individu akan cenderung merasa nyaman dengan individu yang memiliki kesamaan dengannya. Ketidakcocokan tersebut menyebabkan satu pihak akan merasa terhalangi. Hal ini berkaitan dengan pendapat Robbins. Robbins (2003: 136) mengemukakan tentang konflik sebagai berikut:

Konflik sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk berposisi terhadap anggota lain dimana prosesnya dimulai jika satu pihak merasa bahwa pihak lain telah menghalangi atau akan menghalangi sesuatu yang ada kaitannya dengan dirinya, atau hanya jika ada kegiatan yang tidak cocok.

Perasaan terhalangi tersebut menyebabkan timbulnya pertentangan antara satu individu dengan individu lainnya. Pertentangan tersebut harus dapat segera ditangani. Jika pertentangan tersebut tidak dapat segera ditangani, maka dapat berujung pada perasaan tertekan atau depresi. Depresi tersebut dapat memicu terjadinya permasalahan atau konflik. Dalam dunia kerja, konflik pun dapat terjadi. Konflik tersebut dapat terjadi antara kehidupan keluarga dan kerja. Konflik tersebut dinamakan dengan *work family conflict*.

2.1.1.2 Definisi *Work Family Conflict*

Kehidupan kerja dan keluarga sama pentingnya untuk setiap tenaga kerja. Begitupula dengan tenaga kerja wanita. Setiap individu berusaha agar dapat menjalankan kedua perannya tersebut secara seimbang namun kehidupan keluarga dan kerja merupakan dua hal yang berbeda dan bertentangan satu sama lainnya. Apperson et.al (dalam Alteza dan Nur, 8: 2009) memberikan definisi mengenai *work family conflict* yaitu, “konflik antar peran yang timbul akibat tidak kompatibel atau tidak selarasnya urusan pekerjaan dengan rumah tangga”.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui *work family conflict* merupakan konflik antar peran yaitu peran dalam kerja dan keluarga dimana kehidupan kerja dan keluarga merupakan dua hal yang berbeda dan bertentangan satu sama lainnya. Perbedaan dan pertentangan tersebut dapat menimbulkan konflik.

Sedangkan Greenhaus & Beutell (dalam Latifah, 2008: 14) menjelaskan “*work family conflict* terjadi ketika adanya tekanan secara bersama-sama antar pekerjaan dan keluarga yang bertentangan satu sama lainnya”. Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui *work family conflict* akan terjadi ketika pekerjaan dan keluarga memberikan tekanan yang secara bersamaan. Tekanan dari dua arah membuat seorang individu menjadi tertekan karena antara kehidupan kerja dan keluarga berbeda dan bertentangan satu sama lainnya. Perasaan tertekan tersebut akan menghasilkan konflik.

Menurut Meredith (2006: 11), “*work family conflict is defined as a bi-directional relationship in which role pressures from the work and family domains are irreconcilable, thereby causing distress*”. Arti secara bebas adalah konflik keluarga kerja didefinisikan sebagai hubungan dua arah dimana tekanan peran dari kehidupan keluarga dan kerja yang tidak dapat disatukan yang oleh karena itu menyulitkan.

Berdasarkan kedua definisi tersebut dapat diketahui *work family conflict* akan terjadi ketika pekerjaan dan keluarga memberikan tekanan yang secara bersamaan. Tekanan dari dua arah membuat seorang individu menjadi tertekan karena antara kehidupan kerja dan keluarga bertentangan satu sama lainnya dan

tidak dapat disatukan sehingga menyulitkan individu dan kemudian akan menghasilkan konflik.

Menurut Magnus & Viswesvaran (2006: 556), Xu (2008: 6), dan Graft (2007: 2), “*work family conflict is a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect*”. Arti secara bebas yaitu konflik keluarga kerja sebagai bentuk dari konflik antar peran dimana adanya tekanan terhadap peran dalam pekerjaan dan keluarga yang bertentangan satu sama lainnya pada beberapa hal.

Berdasarkan keempat definisi tersebut diketahui *work family conflict* merupakan konflik antar peran yaitu peran dalam kerja dan keluarga dimana kehidupan kerja dan keluarga tersebut bertentangan satu sama lainnya dan tidak dapat disatukan sehingga menyulitkan individu dan kemudian akan menghasilkan konflik. Konflik tersebut disebabkan tekanan yang diberikan oleh kehidupan kerja dan keluarga. Kedua peran tersebut memberikan tekanan di waktu yang bersamaan sehingga membuat seorang individu tertekan.

Tekanan pada kedua peran dapat disebabkan oleh adanya permintaan dari masing-masing peran yang saling bertentangan. “*Work-family conflict can be defined as an inter-role friction, in which the demands of one role interfere with fulfilling the demands of the other*” (Greenhaus & Beutell; Kahn, et.al; Voydanoff dalam Nikelwa, 2009: 31). Arti secara bebas yaitu konflik keluarga kerja dapat diartikan sebagai pertentangan antar peran dimana permintaan pada satu peran akan menghalangi pemenuhan permintaan peran lainnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui tekanan pada kedua peran yang disebabkan oleh adanya

permintaan dari masing-masing peran yang saling bertentangan dan tidak dapat disatukan sehingga menyulitkan individu dalam pemenuhan permintaan pada peran lainnya.

Tekanan peran yang berupa permintaan dari masing-masing peran meliputi banyak hal. Menurut Netermeyer (dalam Magnus & Viswesvaran, 2006: 556), “*In general, the demands of each role may include the responsibilities, requirements, duties, commitments, and expectations that are related to effective performance in a given domain*”. Arti secara bebas yaitu secara umum, permintaan dari masing-masing peran meliputi tanggung jawab, keharusan, tugas, komitmen, dan pengharapan yang berhubungan untuk keefektifan kinerja yang diberikan suatu peran.

Berdasarkan keenam penjelasan ahli tersebut dapat diketahui tekanan peran yang berupa permintaan dari masing-masing peran yang bertentangan satu sama lain dan tidak dapat disatukan sehingga menyulitkan individu dan kemudian akan menghasilkan konflik meliputi tanggung jawab, keharusan, tugas, komitmen, dan pengharapan. Permintaan-permintaan tersebut untuk keefektifan seorang individu dalam menjalankan suatu peran.

Berikut merupakan pengertian *work family conflict* yang berkaitan dengan tanggung jawab seorang individu dalam perannya baik dalam kerja maupun keluarga. Alteza dan Nur (2009: 8) mendefinisikan “*work family conflict* sebagai terjadinya benturan tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja dengan kehidupan rumah tangga”. Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui adanya permintaan berupa tanggung jawab pada masing-masing peran dimana antara tanggung jawab

yang satu dengan lainnya bertentangan dan tidak dapat disatukan sehingga menyulitkan individu dan kemudian akan menghasilkan konflik. Arah konflik mana yang lebih dominan dipengaruhi oleh beberapa faktor tergantung pada individu tersebut.

Menurut Greenhaus & Beutell; Boles, et.al (dalam Pasewark, 2006: 147) mendefinisikan dengan lebih spesifik lagi “*work-family conflict is defined as a form of role conflict characterized by the incongruence between responsibilities of the home and workplace*”. Arti secara bebas yaitu konflik keluarga kerja didefinisikan sebagai bentuk dari konflik peran yang memiliki karakteristik adanya benturan tanggung jawab di rumah dan tempat kerja.

Berdasarkan kedua definisi tersebut dapat diketahui konflik muncul karena adanya permintaan berupa tanggung jawab pada masing-masing peran dimana antara tanggung jawab yang satu dengan lainnya bertentangan dan tidak dapat disatukan sehingga menyulitkan individu. Kemudian akibat interaksi dua hal yaitu pekerjaan dan keluarga tersebut adalah konflik. Arah konflik mana yang lebih dominan dipengaruhi oleh beberapa faktor tergantung pada individu tersebut.

Permintaan-permintaan tersebut menuntut seorang individu dalam menjalankan perannya. Greenhaus & Beutell (dalam Wijaya, 2009: 3) mendefinisikan “*work family conflict* sebagai persaingan antara tuntutan-tuntutan yang datang dari pekerjaan dan keluarga mereka yang seringkali berdampak pada timbulnya konflik pada diri seorang tenaga kerja dengan keluarga mereka”.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui konflik muncul karena adanya permintaan-permintaan pada masing-masing peran dimana permintaan yang satu dengan lainnya bertentangan dan tidak dapat disatukan. Kemudian menuntut seorang individu sehingga menyulitkan individu dalam menjalankan perannya sehingga akibat interaksi dua hal yaitu pekerjaan dan keluarga tersebut adalah konflik. Arah konflik mana yang lebih dominan dipengaruhi oleh beberapa faktor tergantung pada individu tersebut.

Saat seorang individu memutuskan memenuhi permintaan-permintaan tersebut yang menuntut seorang individu dalam menjalankan perannya akan terlibat atau berpartisipasi pada peran tersebut. Greenhaus dan Pasuraman (dalam Nikelwa, 2009: 32) mendefinisikan, “*work family conflict is the incompatibility of the afore-mentioned roles causes participation in one role to be difficult by virtue of participation in the other role*”. Arti secara bebas yaitu konflik keluarga kerja adalah pertentangan peran karena partisipasi dalam satu peran menyulitkan seorang individu untuk berpartisipasi dalam peran lainnya.

Berdasarkan keseluruhan penjelasan ahli tersebut dapat diketahui konflik muncul karena adanya permintaan-permintaan pada masing-masing peran dimana permintaan yang satu dengan lainnya bertentangan dan tidak dapat disatukan. Kemudian menuntut seorang individu dalam menjalankan perannya menjalankan perannya maka individu tersebut akan terlibat atau berpartisipasi pada satu peran sehingga mengakibatkan kesulitan dalam berpartisipasi pada peran lainnya dikarenakan antara peran yang satu dengan peran lainnya terjadi secara bersamaan.

2.1.1.3 Dimensi *Work Family Conflict*

Kerja dan keluarga sama-sama menuntut seorang individu dalam menjalankan perannya. Perbedaan tuntutan antara keduanya memicu terjadinya konflik. Tuntutan tersebut berupa tekanan-tekanan peran akan muncul dari masing-masing domain. Tekanan-tekanan peran akan muncul dari masing-masing domain yaitu di tempat kerja (*work role stressor*) dan dalam keluarga (*family role stressor*). Tekanan pekerjaan mengacu pada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu seperti *rush job* dan *deadlines*.

Selain itu Gutek (dalam Suripto, 2009: 4) berpendapat, “jadwal dan tuntutan kerja dapat menyulitkan wanita dalam mengerjakan tugas-tugas keluarga, atau sebaliknya, tuntutan keluarga yang berlebihan dapat menyulitkan pemenuhan tuntutan kerja”. Menurut Greenhaus and Beutell (dalam Magnus, 2006: 556), “*reoccurrence of conflict may lead to preoccupation, fatigue, or burnout and further restrict a worker’s ability to perform role functions adequately in the other domain*”.

Arti secara bebas yaitu terulangnya konflik akan mengarah pada kelelahan yang berkelanjutan atau stres dan lebih jauhnya akan membatasi kemampuan tenaga kerja untuk berkinerja pada satu fungsi peran dan dengan cukup di peran lainnya.

Berdasarkan ketiga pernyataan tersebut dapat diketahui tekanan perkerjaan mengacu pada tekanan yang timbul dari tekanan waktu (*time based*) dan tekanan peran (*strain based*). Tekanan waktu seperti *rush job* dan *deadlines*. Sedangkan tekanan peran seperti kelebihan beban kerja berupa jadwal dan tuntutan kerja.

Kedua tekanan tersebut akan mengarah pada kelelahan yang berkelanjutan atau stres dan lebih jauhnya akan dapat menyulitkan wanita dalam mengerjakan tugas-tugas keluarga, atau sebaliknya.

Menurut Kussudyarsana dan Soepati (2008: 131):

Tekanan keluarga mengacu terutama tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas seperti *house keeping* dan *child caring*. Tekanan keluarga sering dikaitkan dengan karakteristik keluarga seperti: jumlah tanggungan, ukuran keluarga, dan komposisi keluarga.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui tekanan waktu pada keluarga berkaitan dengan *house keeping* dan *child caring*. Tekanan tersebut tergantung dari jumlah tanggungan, ukuran keluarga, dan komposisi keluarga tenaga kerja tersebut. Semakin banyak jumlah tanggungan, maka tekanan yang muncul juga akan semakin besar.

Raymo dan Sweeney (dalam Alteza dan Nur 2009: 9) juga mengklasifikasikan penyebab konflik menjadi dua, yaitu:

Pertama, bersumber dari pekerjaan yaitu jam kerja yang terlalu panjang, jadwal kerja yang kurang fleksibel, otonomi pekerjaan yang rendah, dan karakteristik pekerjaan yang cenderung menekan, baik fisik maupun psikis. Penyebab kedua berasal dari keluarga yaitu masih ada anak yang tinggal di rumah dan perlu diurus, kesehatan pasangan yang buruk, padatnya pekerjaan rumah tangga yang harus diselesaikan dan hubungan suami istri yang buruk.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui tekanan pekerjaan meliputi jam kerja yang terlalu panjang, jadwal kerja yang kurang fleksibel, otonomi pekerjaan yang rendah, dan karakteristik pekerjaan yang cenderung menekan, baik fisik maupun psikis. Sedangkan tekanan keluarga meliputi masih ada anak yang tinggal di rumah dan perlu diurus, kesehatan pasangan yang buruk, padatnya

pekerjaan rumah tangga yang harus diselesaikan dan hubungan suami istri yang buruk.

Tekanan tersebut juga dapat muncul dari keduanya yaitu *work family conflict*. Pada saat *work family conflict*, antara tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga tidak cocok satu sama lain dan bertentangan sehingga menimbulkan konflik. Konflik tersebut terjadi karena seorang individu lebih mendahulukan atau mementingkan salah satu peran sehingga berdampak pada peran lainnya. Pada studi pada anteseden dari *work family conflict*, peneliti sebelumnya banyak yang mengklasifikasikan kepada dua katagori yaitu WIF dimana lebih mengutamakan tuntutan kerja dan FIW dimana lebih mengutamakan tuntutan keluarga.

Menurut Milkie, Denny, Kendig, dan Schieman (2010), “WIF refers to *work-related stressors and demands negatively affecting functioning in the family domain*”. Arti secara bebas yaitu WIF mengacu pada sumber stres dan tuntutan kerja yang secara negatif mempengaruhi kehidupan keluarga.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa WIF terjadi karena tenaga kerja lebih memprioritaskan tuntutan pekerjaan. Sumber stres dan tuntutan pekerjaan dapat membuat psikologis seseorang menjadi tertekan. Perasaan tertekan tersebut kemudian akan membuat seseorang merasa stres sehingga tidak dapat menjalankan fungsinya dalam keluarga.

Sedangkan Alteza dan Nur (2009: 8) menjelaskan “FIW terjadi apabila beban kerja dan tanggung jawab keluarga menyulitkan individu menjalankan peran yang terkait dengan pekerjaannya”. Berdasarkan definisi tersebut dapat

diketahui FIW terjadi karena tenaga kerja lebih memprioritaskan tuntutan keluarga. Beban kerja dan tanggung jawab keluarga dapat membuat psikologis seseorang menjadi tertekan. Perasaan tertekan tersebut kemudian akan membuat seseorang merasa stres sehingga tidak dapat menjalankan perannya dalam kerja.

Greenhaus dan Beutell (1985: 76) menjelaskan tentang bentuk-bentuk *work family conflict*, yaitu:

Work-family conflict exists when: (a) time devoted to the requirements of one role makes it difficult to fulfill requirements of another, (b) strain from participation in one role makes it difficult to fulfill requirements of another; and (c) specific behaviors required by one role make it difficult to fulfill the requirements of another.

Arti secara bebas yaitu konflik keluarga kerja dapat terjadi ketika (a) waktu seorang individu dihabiskan pada keterlibatan dalam satu peran sehingga menyebabkan individu tersebut tidak dapat memenuhi pengharapan yang datang dari peran lainnya, (b) keterlibatan seorang individu dalam satu peran menyebabkan individu tersebut secara fisik tidak dapat memenuhi pengharapan yang datang dari peran lainnya, (c) perilaku spesifik yang diharapkan pada satu peran menimbulkan kesulitan untuk berpindah ke pengharapan di peran lainnya.

O'Driscoll (2004: 5) menjelaskan mengenai dimensi *work family conflict* yang digunakan Carlson and Kacmar 2000:

A more extensive exploration of the Greenhaus-Beutell conceptualization was reported by Carlson and Kacmar 2000. In addition to including separate assessments of time-based, strain-based and behavior-based conflict, they examined work-to-family interference (WFI) and family-to-work interference (FWI) as separate constructs.

Arti secara bebas yaitu penelitian lebih luas mengenai konsep Greenhaus-Beutell dilakukan oleh Carlson and Kacmar 2000. Dengan memisahkan *time-*

based, strain-based dan behavior-based conflict pada *work-to-family interference* (WFI) dan *family-to-work interference* (FWI). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui 6 dimensi dari *work family conflict* yaitu *time based WIF, strain based WIF, behavior based WIF, time based FIW, strain based FIW, dan behavior based FIW*. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 4 dimensi yaitu *time based WIF, strain based WIF, time based FIW, dan strain based FIW*.

2.1.1.4 Dampak Work Family Conflict

Work family conflict pada wanita bekerja menimbulkan berbagai dampak yang dapat dirasakan individual maupun orang lain yang berada di sekitarnya, keluarga, dan kantor. Menurut Poelmans (dalam Alteza dan Nur 2009: 10) mengenai dampak dari *work family conflict*:

Terjadinya *work family conflict* mengakibatkan beberapa *outcomes negative* diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, perputaran tenaga kerja yang tinggi pada perusahaan, stres kerja, dan gangguan kesehatan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui *work family conflict* dapat menyebabkan berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, perputaran tenaga kerja yang tinggi pada perusahaan, stres kerja, dan gangguan kesehatan.

Sedangkan Galinsky; Golf (dalam Magnus & Viswesvaran, 2006: 556) menyatakan “*organizations now recognize that negative outcomes associated with work or family conflict may affect their performance e.g., via absenteeism, turnover, and decreased job performance*”. Arti secara bebas yaitu sekarang

perusahaan sudah dapat mengakui bahwa dampak negatif berhubungan dengan konflik keluarga kerja yang akan mempengaruhi kinerjanya seperti ketidakhadiran, pemberhentian, dan penurunan kinerja kerja.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut, *work family conflict* dapat menyebabkan berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, perputaran tenaga kerja yang tinggi pada perusahaan, stres kerja, gangguan kesehatan, ketidakhadiran, dan penurunan kinerja kerja.

Dampak lain dari *work family conflict* yaitu menimbulkan biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan karena adanya perputaran tenaga kerja (*turnover*). Menurut Abbott (dalam Alteza dan Nur 2009: 9), “Biaya yang harus ditanggung oleh organisasi karena adanya *turnover* yang diartikan sebagai pergerakan keluar dari organisasi atas kehendaknya sendiri”.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui biaya yang dimunculkan berhubungan dengan semua biaya perekrutan, pelatihan, dan pengembangan, serta penempatan tenaga kerja. Selain itu yang paling sulit dihitung adalah biaya kehilangan konsumen yang sebelumnya menggunakan produk barang maupun jasa perusahaan melalui interaksinya dengan tenaga kerja, sehingga sering tenaga kerja yang meninggalkan perusahaan tidak mudah tergantikan oleh individu lain meskipun memiliki kapabilitas yang sama.

Menurut Xu (2008: 10) tentang pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intentions*:

It has been found to be the strongest predictor of actual turnover, which induces high cost for both the employees leaving and the organizations they intend to leave. When employee are unable to fulfill both work and

family roles and meet both demands, they may be more likely to consider leaving their current work role to achieve better allocation of resources.

Arti secara bebas yaitu telah ditemukan prediktor terkuat untuk pergantian aktual, yang mendorong biaya tinggi baik untuk tenaga kerja yang meninggalkan dan perusahaan-perusahaan yang menginginkan mereka pergi. Ketika tenaga kerja tidak dapat memenuhi kedua peran dan tuntutan pekerjaan dan keluarga, mereka mungkin lebih cenderung untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan mereka saat ini untuk mencapai alokasi sumber daya yang lebih baik atau tempat yang lebih baik.

Pendapat lain dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2007: 181), “*employees’ job satisfaction, organizational commitment, and intentions to quit are significantly related to the amount of work family conflict that exist in their lives*”. Arti secara bebas yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan keluar pada tenaga kerja berkaitan dengan sejumlah masalah konflik keluarga kerja dalam kehidupannya.

Hasil penelitian mengenai ketiga bentuk *work family conflict* dikemukakan oleh Spector, Lampierre, Allen, O’Driscoll, Cooper, Poelman, serta Sanchez (2005), yaitu:

The distinctiveness of both directions of time-based and strain-based conflict seems clear. Of the three forms of WIF, strain-based WIF was most consistently associated with reduced life satisfaction, health ailments, and intention to quit.

Arti secara bebas yaitu perbedaan *strain based* dan *time based* terlihat dengan jelas. Dari ketiga bentuk WIF, *strain based* terbukti berhubungan dengan penurunan kepuasan, kesehatan, dan keinginan keluar seorang individu.

Menurut Altareza dan Nur (2009: 1) mengenai *work family conflict* “tingkat konflik ini lebih parah pada wanita yang bekerja secara formal karena mereka umumnya terikat dengan aturan perusahaan tentang jam kerja, penugasan atau target penyelesaian pekerjaan”.

Berdasarkan keseluruhan penjelasan ahli tersebut dapat diketahui konflik antara kerja dan keluarga yang lebih parah terjadi pada wanita yang bekerja secara formal dimana muncul karena adanya tekanan berupa permintaan-permintaan pada masing-masing peran dimana permintaan yang satu dengan lainnya bertentangan dan tidak dapat disatukan, kemudian menuntut seorang individu dalam menjalankan perannya menjalankan perannya maka individu tersebut akan terlibat atau berpartisipasi pada satu peran sehingga mengakibatkan kesulitan dalam berpartisipasi pada peran lainnya dikarenakan antara peran yang satu dengan peran lainnya terjadi secara bersamaan dan berkeinginan keluar dari pekerjaannya yang sekarang.

2.1.2 Kepuasan kerja

2.1.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kebutuhan manusia beraneka ragam dan tak terbatas, baik jenis maupun tingkatannya. Namun manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk dapat memuaskan kebutuhannya tersebut. Masing-masing individu memiliki target pribadi. Apabila seorang individu termotivasi untuk mendapatkan target tertentu, maka individu tersebut akan bekerja keras. Pencapaian hasil dari kerja keras tersebut akan membuat individu merasa puas.

Menurut Wibowo (2009: 324), “kepuasan kerja mencerminkan sikap bukan perilaku”. Pendapat lain dikemukakan oleh Brayfield, Arthur, dan Rothe (dalam Panggabean 2004: 128) “kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya”. Definisi lain yang lebih spesifik lagi dikemukakan oleh Robbins (2006, 2007), “kepuasan kerja mengacu pada sikap umum tenaga kerja terhadap pekerjaannya”. Ketiga pernyataan tersebut memiliki kesamaan yaitu kepuasan kerja merupakan sikap seorang individu terhadap pekerjaannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Greenberg dan Baron (dalam Wibowo 2009: 323), “kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka”. Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dapat berupa positif maupun negatif. Sikap tersebut merupakan respon yang diberikan seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika seorang individu merasa tidak puas terhadap pekerjaannya akan dapat bersikap negatif terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Sedangkan Abdurrahmat (2006: 174) mendefinisikan “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Pendapat lain dikemukakan oleh Judge dan Locke (dalam Latifah, 2008: 7), “Cerminan dari kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dipengaruhi oleh proses pemikiran seseorang”. Kedua definisi tersebut memiliki kesamaan yaitu kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan

mencintai pekerjaannya. Dapat diketahui bahwa sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang dan dipengaruhi oleh proses pemikiran seseorang.

Keenam pernyataan tersebut memiliki kesamaan yaitu kepuasan kerja mencerminkan sikap bukan perilaku. Berdasarkan keenam definisi tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja mengacu pada sikap umum tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Sikap dapat ditunjukkan dalam penyelesaian pekerjaannya atau bagaimana cara individu tersebut bekerja. Sikap tersebut merupakan respon yang diberikan seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang individu merasa puas terhadap pekerjaannya akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika seorang individu merasa tidak puas terhadap pekerjaannya akan dapat bersikap negatif terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Berbeda dengan Baron dan Byrne (2005: 247) yang mendefinisikan, “kepuasan kerja adalah perilaku yang terkait dengan dunia kerja atau pekerjaan seseorang”. Definisi ini bertentangan dengan keenam definisi yang telah dikemukakan sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seorang individu terhadap pekerjaannya bukan perilaku. Sedangkan definisi ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya.

Sedangkan George & Jones (dalam Sumarto, 2009: 120), memberi definisi, “kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki orang tentang pekerjaannya”. Perasaan dan keyakinan yang dimiliki

seorang individu terhadap pekerjaannya tersebut akan mempengaruhi pemikiran individu tersebut terhadap pekerjaannya.

Pendapat lain yang lebih spesifik lagi dikemukakan oleh Ali, "*job satisfaction is how employees feel about different aspect of their job*". Arti secara bebas yaitu kepuasan kerja adalah perbedaan perasaan mengenai aspek-aspek pekerjaannya. Definisi ini menunjukkan kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seorang individu dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kedua definisi tersebut memiliki kesamaan yaitu kepuasan kerja sebagai perasaan yang dirasakan seorang individu. Berdasarkan kedua definisi tersebut dapat diketahui bahwa perasaan tersebut mengenai aspek-aspek pekerjaannya. Seorang individu dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Jadi kepuasan kerja merupakan perasaan seorang individu terhadap keseluruhan aspek pekerjaannya. Perasaan dan keyakinan yang dimiliki seorang individu terhadap pekerjaannya tersebut akan mempengaruhi pemikiran individu tersebut terhadap pekerjaannya.

Selain itu, Handoko dan Asa'ad (dalam Umar, 2003: 36) mendefinisikan "kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya". Pendapat lain yang lebih spesifik lagi dikemukakan oleh Rivai (2006: 475) "kepuasan kerja sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja". Penilaian seorang individu atas perasaannya dipengaruhi oleh

pemikirannya. Pemikiran mengenai keadilan atau ketidakadilan yang dirasakan individu tersebut selama bekerja di perusahaan tersebut.

Koesmono (2005: 169) menambahkan mengenai kepuasan kerja, yaitu:

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dialami seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi antara apa yang telah diterima dengan pengharapannya. Hasil evaluasi didapatkan dari hasil penilaian mengenai keadilan dan ketidakadilan dengan membandingkan dengan pengharapannya. Pengharapan saat belum bekerja di perusahaan tersebut, saat telah diterima dan selama bekerja di perusahaan tersebut. Kepuasan kerja akan muncul pada saat apa yang diharapkan telah berhasil dipenuhi atau bahkan melebihi dari apa yang diharapkannya.

Ketiga definisi tersebut memiliki kesamaan kepuasan kerja merupakan penilaian atau hasil evaluasi dari perasaan tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Berdasarkan ketiga definisi tersebut dapat diketahui bahwa penilaian atau hasil evaluasi dari perasaan tenaga kerja terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh pemikiran dan pengharapan tenaga kerja tersebut terhadap pekerjaannya. Penilaian berdasarkan pemikiran yaitu memikirkan mengenai keadilan atau ketidakadilan yang dirasakan individu tersebut selama bekerja di perusahaan tersebut. Sedangkan penilaian berdasarkan pengharapan yaitu membandingkan saat belum bekerja di perusahaan tersebut, saat telah diterima dan selama bekerja di perusahaan tersebut.

Pendapat ahli yang lebih spesifik lagi dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008: 107), yaitu: “kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”. Hal ini berarti adanya penilaian seorang individu tentang seberapa puas atau tidak puasnya terhadap pekerjaan yang merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan. Sedangkan Boles (dalam Agustina, 2008: 105)

mengartikan “kepuasan kerja adalah kepuasan atau emosi yang positif sebagai hasil dari pengharapan atas suatu pekerjaan”. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan dan penghargaan tidak sebanding.

Menurut Malthis dan Jackson (2006: 121), “kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang”. Berdasarkan definisi yang diberikan oleh Maltis tersebut dapat diketahui proses evaluasi bukan hanya dilakukan dengan cara membandingkan apa yang dipikirkan dan diharapkan seorang individu dari pekerjaannya tapi juga apa yang telah mereka terima sebagai penghargaan dari pekerjaannya.

Didukung juga dengan pendapat Nasarudin; Igagalens dan Rousell (dalam Koesmono 2005: 170), “*job satisfaction may be as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences*”. Arti secara bebas yaitu kepuasan kerja sebagai perilaku menyenangkan atau emosi positif hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Keempat definisi tersebut memiliki kesamaan yaitu kepuasan kerja sebagai perasaan positif hasil dari evaluasi terhadap pekerjaannya. Berdasarkan keempat definisi tersebut dapat diketahui bahwa perasaan positif hasil didapatkan dari hasil evaluasi karakteristik, pengharapan, dan pengalaman kerja seorang individu. Hasil evaluasi karakteristik berupa penilaian seorang individu tentang seberapa puas atau tidak puasnya terhadap pekerjaan yang merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan. Hasil evaluasi pengharapan berupa perbandingan antara harapan dengan penghargaan. Sedangkan hasil

evaluasi pengalaman berupa perbandingan antara pemikiran, pengharapan, dan penghargaan.

Sedangkan Griffin dan Ebert, (2007: 246) mendefinisikan mengenai kepuasan kerja, yaitu:

Kepuasan kerja sebagai tingkat kenikmatan yang diterima orang dalam melakukan pekerjaan mereka. Apabila orang menikmati pekerjaan mereka, mereka cukup puas; bila mereka tidak menikmati pekerjaan mereka, mereka kurang puas.

Berdasarkan keseluruhan pendapat yang telah dikemukakan dapat diketahui kepuasan kerja sebagai perasaan, sikap, maupun perilaku positif atau senang yang diperoleh dari hasil evaluasi yang merupakan perbandingan antara apa yang telah didapatkan dengan pengharapan dan pengalaman terhadap keseluruhan aspek-aspek pekerjaannya.

2.1.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Diantara teori kepuasan kerja adalah *value theory*, *discrepancy theory*, dan *equity theory*.

1) *Value theory*

Setiap individu pasti menginginkan hasil yang sesuai dengan pengharapannya. *Value theory* memfokuskan pada hasil maupun penilai tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seorang individu. Semakin besar

perbedaan, semakin rendah kepuasan kerja (Wibowo, 2009: 325). Maka adanya perbandingan antara hasil dengan keinginan atau pengharapan.

2) Teori kesesuaian (*Discrepancy theory*)

Setiap individu pasti menginginkan adanya kesesuaian antara yang seharusnya didapatkan dengan kenyataan yang dirasakan. Rivai (2006: 475) menjelaskan bahwa teori ini mengukur kepuasan kerja seorang individu dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya didapatkan dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila yang diperoleh melebihi dari yang diinginkan maka seorang individu akan merasa lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif. Maka perusahaan harus memberikan tenaga kerja sesuai dengan janji dan kesepakatan di awal.

3) Teori Keadilan (*Equity theory*)

Setiap individu akan menilai suatu situasi kerjanya dan kemudian membandingkan dengan orang lain yang berada di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau dengan dirinya di masa lalu dan kemudian memberikan tanggapan mengenai keadilan atau ketidakadilan. Rivai (2006: 475) mengemukakan “orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja”. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

Input adalah faktor bernilai bagi tenaga kerja yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti kemampuan, ketrampilan, bakat, dan pengalaman yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya

adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang tenaga kerja yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: bayaran, promosi, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, dan rekan kerja. Nickels menambahkan bahwa ketidakadilan menurunkan produktivitas, mengurangi kualitas, meningkatkan absensi, dan *voluntary resignation*.

Berdasarkan keseluruhan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan, sikap, maupun perilaku positif atau senang yang diperoleh dari hasil evaluasi atau perbandingan antara hasil dengan keinginan atau pengharapan (*value theory*), sesuatu yang seharusnya didapatkan dengan kenyataan yang dirasakan atau pengalaman selama bekerja di perusahaan tersebut (*discrepancy theory*), dan input dengan hasil (*equity theory*).

2.1.2.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya kepuasan kerja pada tenaga kerja. Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja ini hendaknya diperhatikan oleh perusahaan mengingat pentingnya kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dijelaskan oleh Griffin dan Ebert (2007: 246) adalah upah, tunjangan, rekan-rekan kerja, dan kesempatan mendapatkan promosi. Sedangkan menurut Umar (2003: 36), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat digunakan *Job Descriptive Index (JDI)* yang menurut Luthans antara lain pembayaran, seperti gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepemimpinan (supervisi), rekan sekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 110) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kerja itu sendiri, bayaran, promosi,

pengawasan, dan rekan kerja. Senada dengan Robbins (2006: 103) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang umumnya disertakan adalah suasana pekerjaan, pengawasan, tingkat upah saat ini, peluang promosi, hubungan dengan mitra kerja.

Persamaan dari keempat ahli yang telah dikemukakan adalah bayaran, rekan kerja, dan promosi. Sedangkan perbedaan Griffin dan Ebert dengan ketiga ahli yang telah dikemukakan adalah tidak adanya pengawasan dan pekerjaan itu sendiri sebagai faktor yang menentukan kepuasan kerja.

Selain itu, Rivai (2006: 479) menyebutkan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang adalah isi pekerjaan, supervisi (pengawasan), organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan finansial lainnya, rekan kerja, serta kondisi pekerjaan. Persamaan dengan keempat pendapat ahli yang telah dikemukakan yaitu pengawasan, rekan kerja, dan bayaran. Perbedaan dengan keempat ahli yang telah dikemukakan yaitu terdapatnya organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, serta kondisi pekerjaan.

Menurut Fathoni (2006: 175), adapun kepuasan kerja tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor, seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, dan sikap pekerjaan monoton atau tidak. Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain bayaran, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, dan kondisi

pekerjaan. Persamaan dengan kelima pendapat ahli yang telah dikemukakan yaitu bayaran, pekerjaan itu sendiri, dan pengawasan.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang paling sering mempengaruhi dan merupakan dimensi dari kepuasan kerja, antara lain: pengawasan, bayaran, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan promosi. Menurut Pratiwi (2009: 37) mengenai faktor-faktor yang menyebabkan dan merupakan indikator kepuasan kerja tersebut, yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri

Tenaga kerja akan merasa puas jika pekerjaannya dianggap memuaskan. Pekerjaan dianggap memuaskan jika menarik dan bermanfaat. Tenaga kerja juga akan merasa senang dengan tanggung jawab yang diberikan di dalam pekerjaan. Selain itu membuat tenaga kerja tidak ingin melakukan pekerjaan lain. Karakteristik-karakteristik tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2) Bayaran

Bayaran meliputi upah, gaji, insentif, tunjangan, dan kompensasi tidak langsung. Tenaga kerja menginginkan bayaran yang dipersepsikan adil sesuai dengan harapan. Tenaga kerja harus dibayar sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan. Gaji yang diberikan juga harus lebih baik dibanding perusahaan lain sehingga tenaga kerja merasa puas dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu tunjangan yang diberikan perusahaan sangat banyak juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

3) Promosi

Tenaga kerja akan merasa sangat puas jika tenaga kerja tersebut dapat dengan cepat dipromosikan. Tenaga kerja akan mungkin dipromosikan jika melakukan pekerjaan dengan baik. Sehingga tenaga kerja menyukai dasar keputusan perusahaan dalam mempromosikan tenaga kerjanya. Selain itu perusahaan diharapkan tidak jarang melakukan promosi. Sehingga tenaga kerja akan bekerja keras untuk melakukan pekerjaan dengan baik atau bahkan lebih dari pengharapan perusahaan.

4) Pengawasan

Sikap dan perilaku atasan baik *supervisor*, manajer, maupun pihak manajemen dalam melakukan pengawasan dapat mempengaruhi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Tenaga kerja menyukai manajer yang memberikan semangat dan memiliki kemampuan. *Supervisor* juga diharapkan mau mendengarkan keluhan kesah maupun saran dari tenaga kerja serta mau memberikan umpan balik sehingga tercipta suasana kekeluargaan karena tenaga kerja merasa dihargai dan merasa bagian dari perusahaan.

5) Rekan kerja

Setiap individu memerlukan interaksi dengan individu lainnya. Orang-orang dalam perusahaan diharapkan senantiasa memberikan dukungan dan bantuan. Selain itu, tenaga kerja mengharapkan bekerja dengan orang-orang yang bertanggung jawab. sehingga tercipta suasana menyenangkan. Saat tenaga kerja merasa senang dengan orang-orang dalam organisasi, tenaga kerja akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan keseluruhan pendapat yang telah dikemukakan dapat diketahui kepuasan kerja sebagai perasaan, sikap, maupun perilaku positif atau senang yang diperoleh dari hasil evaluasi yang merupakan perbandingan antara apa yang telah didapatkan dengan pengharapan dan pengalaman terhadap pengawasan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, promosi, serta bayaran.

2.1.2.4 Dampak Ketidakpuasan Kerja

Setiap tenaga kerja pasti memiliki penilaian yang berbeda-beda mengenai suatu hal. Ada yang menilai seluruh aspek pekerjaannya memuaskan, namun adapula yang menilai tidak memuaskan. Ketidakpuasan tersebut akan berdampak pada tenaga kerja itu sendiri, seluruh aspek pekerjaannya maupun perusahaan. Penelitian yang dilakukan Greenberg dan Baron (2003: 149) tentang kepuasan kerja menunjukkan adanya indikasi *white-collar personnel* (manajer dan profesional) cenderung lebih puas daripada *blue collar personnel* (pekerja fisik, pekerja pabrik) serta wanita dan anggota kelompok minoritas cenderung lebih tidak puas terhadap pekerjaan daripada orang pria dan anggota kelompok mayoritas.

Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui pekerja fisik dan pekerja pabrik serta wanita dan anggota kelompok minoritas cenderung lebih tidak puas terhadap pekerjaan daripada orang pria dan anggota kelompok mayoritas. Ketidakpuasan yang dirasakan tenaga kerja sangat jarang yang diungkapkan secara lisan, terutama jika sampai muncul *turnover intentions*.

Menurut Kreitner dan Kinichi (2007: 197), "*job satisfaction is believed to be one of the most significant contributors to individual to think about quitting his*

or her job". Arti secara bebas yaitu kepuasan kerja adalah kepercayaan yang menjadi satu alasan utama seorang individu berpikir untuk keluar dari pekerjaannya. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Brough and Frame (2004) juga menyatakan "*job satisfaction is a strong predictor of turnover intentions*". Arti secara bebas yaitu kepuasan merupakan prediktor terkuat dari keinginan keluar dari perusahaannya". Definisi lain yang menjelaskan dengan lebih spesifik lagi dikemukakan oleh Williams (dalam Sumarto, 2009), "kepuasan kerja secara umum mempunyai pengaruh yang kuat pada *turnover intentions*".

Berdasarkan ketiga pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang kuat pada *turnover intentions*. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang kuat pada *turnover intentions* karena merupakan prediktor terkuat atau satu alasan utama seorang individu berpikir untuk keluar dari pekerjaannya.

Rahman, et.al (2008) menemukan "*job satisfaction had negative effect on turnover intentions*". Arti secara bebas yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Hasil penelitian Sumarto (2009: 123) juga membuktikan bahwa semakin besar kepuasan kerja ternyata diikuti oleh semakin lemah *turnover intentions*. Ini menandakan bahwa kepuasan kerja mampu menyurutkan *turnover intentions*. Selain itu, Hasibuan (2009: 11) menyatakan bahwa pemberhentian atas keinginan tenaga kerja terjadi karena tenaga kerja tersebut kurang mendapatkan kepuasan kerja di perusahaan bersangkutan.

Berdasarkan ketiga pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki efek atau pengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Semakin

besar ternyata diikuti oleh semakin lemah *turnover intentions*. Hal tersebut dikarenakan *turnover intentions* terjadi karena tenaga kerja tersebut kurang mendapatkan kepuasan kerja di perusahaan bersangkutan.

Selain itu, Cranny (dalam Sumarto, 2009: 120) menyatakan “kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intentions*”. Lambert (dalam Sumarto, 2009: 120) menjelaskan dengan lebih spesifik lagi “kepuasan kerja memiliki efek langsung terbesar pada *turnover intentions*”.

Berdasarkan keseluruhan pernyataan yang telah dikemukakan dapat diketahui bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan, sikap, maupun perilaku positif atau senang yang diperoleh dari hasil evaluasi yang merupakan perbandingan antara apa yang telah didapatkan dengan pengharapan dan pengalaman terhadap pengawasan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, promosi, serta bayaran dan memiliki pengaruh negatif langsung terbesar pada *turnover intentions* terutama pada pekerja fisik dan pekerja pabrik serta wanita dan anggota kelompok minoritas.

2.1.2.5 Mengukur Kepuasan Kerja

Penilaian pekerja tentang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sejumlah ciri-ciri elemen pekerjaan yang kompleks. Namun, tolak ukur tingkat kepuasan kerja mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya (Fathoni, 2006: 175).

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo 2007: 334) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja.

1. *Rating scales* dan kuesioner
Rating scales dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner di mana *rating scales* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.
2. *Critical incidents*
 Seorang individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari.
3. *Interview*
Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur. Dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis, hubungan pekerjaan dengan sikap dapat dipelajari.

Pendapat lain Robbins (dalam Wibowo, 2009: 333) menambahkan dengan menyatakan bahwa terdapat dua macam pendekatan secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Single global rating*, yaitu dengan meminta individu merespons atas satu pertanyaan seperti: dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara *highly satisfied* dan *highly dissatisfied*.
2. *Summation score*, yaitu mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah: sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja. Faktor yang diperingkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *job satisfaction score* secara menyeluruh.

Berdasarkan keseluruhan pernyataan yang telah dikemukakan dapat diketahui bahwa kepuasan kerja sebagai skor yang didapatkan dari perhitungan kuesioner dengan pendekatan *summation score* yang mencerminkan perasaan, sikap, maupun perilaku positif atau senang yang diperoleh dari hasil evaluasi yang merupakan perbandingan antara apa yang telah didapatkan dengan pengharapan dan pengalaman terhadap pengawasan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, promosi,

serta bayaran dan memiliki pengaruh negatif langsung terbesar pada *turnover intentions* terutama pada pekerja fisik dan pekerja pabrik serta wanita dan anggota kelompok minoritas.

2.1.3 Turnover Intentions

Tingkat *turnover* dapat dihipotesiskan melalui *turnover intentions* karena *turnover intentions* sering mengarah langsung pada *turnover* aktual, dengan kata lain *turnover intentions* diyakini sebagai prediktor terkuat dan menjelaskan perilaku *turnover* aktual (Mobley, et.al dalam Khidayah, 2006: 2). Jadi untuk melihat tingkat *turnover intentions* dapat dilihat dari tingkat *turnover* perusahaan tersebut.

Variabel *turnover* berhubungan secara signifikan dan dapat digunakan untuk meramalkan tingkat perputaran yang sesungguhnya seperti ditunjukkan studi-studi sebelumnya yang menggunakan variabel *turnover intention* dan tingkat *turnover* sekaligus, dengan demikian, perusahaan dapat mengevaluasi hasil studi sehubungan dengan tingkat perputaran sesungguhnya yang dihadapi.

Secara umum *turnover intentions* dapat didefinisikan sebagai keinginan tenaga kerja untuk keluar dari perusahaan. Hal ini senada dengan definisi yang diberikan oleh Ali. Ali mendefinisikan bahwa “*turnover intention as the intention of employees to quit their organization*”. Arti secara bebas adalah *turnover intentions* adalah keinginan tenaga kerja untuk keluar dari perusahaannya. Tett & Meyer (dalam Andini, 2008) memberikan definisi yang lebih spesifik lagi yaitu, “*turnover intentions indicates employees’ conscious intent to leave their present employment*”. Arti secara bebas adalah keinginan keluar dari perusahaan

merupakan indikasi tenaga kerja berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya yang sekarang.

Malthis dan Jackson (2006: 125) menjelaskan jenis *turnover*, yaitu:

Jenis *turnover* antara lain perputaran secara tidak sukarela (*unvoluntary*) dan perputaran sukarela (*voluntary*). Perputaran sukarela terjadi karena keinginan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan. *Turnover intentions* berarti termasuk perputaran sukarela. *Turnover intentions* sebagai perputaran secara sukarela dimana karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.

Keinginan sendiri berarti tenaga kerja tersebut berhenti bukan karena atas paksaan atau kehendak pihak lain. Hal ini seperti definisi yang diberikan Hasibuan (2009: 211) menyatakan “*turnover intentions* adalah pemberhentian yang dilakukan oleh perusahaan dikarenakan adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan”. Pendapat tersebut didukung oleh Zeffane dan Gul (dalam Sumarto, 2009: 116), “*turnover intentions* adalah keinginan karyawan berhenti bekerja secara sukarela”. Definisi senada juga diberikan oleh Menurut Manullang (2006), yaitu “*turnover intentions* sebagai pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh adanya keinginan pegawai”.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan, tampak mengandung pengertian yang hampir sama yaitu *turnover intentions* merupakan pemberhentian sukarela yang terjadi karena adanya keinginan dari tenaga kerja tersebut untuk keluar dari pekerjaannya yang sekarang dan harus digantikan.

Sedangkan Robbins (2006: 30) menyatakan “*turnover intentions* adalah pengunduran diri permanen sukarela atau terpaksa dari organisasi”. Selain itu Siagian (2006: 175) menyatakan “*turnover intentions* terjadi apabila seseorang

tidak lagi bekerja pada organisasi karena berhenti atas permintaan sendiri, berhenti karena sudah mencapai usia pensiun dan meninggal dunia”.

Pensiun yang dimaksud oleh Siagian adalah pensiun dini. Namun, dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel tenaga kerja yang keluar dari perusahaan karena keinginan sendiri atau sukarela yang bukan karena usia pensiun maupun meninggal dunia. Selain itu *turnover intention* juga dapat diartikan sebagai pengunduran diri (*resignation*). Simamora (2004: 636) menjelaskan bahwa “pengunduran diri (*resignation*) adalah pemisahan diri sukarela oleh seorang karyawan dari organisasi”.

Tenaga kerja yang keluar karena sukarela pasti telah memiliki keyakinan kuat sehingga dapat memutuskan untuk benar-benar berhenti dari pekerjaannya yang sekarang. Hal ini seperti pernyataan Novliadi (2007: 10), yaitu:

Turnover intentions adalah seberapa besar (kuat) kemungkinan (niat) seseorang untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja dan berpindah ke perusahaan lain, sesuai dengan keyakinan-keyakinan pribadi maupun keyakinan-keyakinan normatif yang dimiliki tentang perilaku *turnover* itu.

Keyakinan-keyakinan pribadi dan keyakinan-keyakinan *normative* tersebut didasari alasan-alasan tertentu karena seorang individu tidak mungkin merasa yakin tanpa adanya alasan. Hal ini seperti definisi *turnover intentions* yang diberikan oleh Gomez, et.al (2007: 181), yaitu “*turnover Intentions is a separation that occurs when an employee decides, for personal or professional reasons, to end the relationship with the employer*”. Arti secara bebas yaitu keinginan keluar dari perusahaan adalah perpisahan yang terjadi ketika tenaga kerja baik dengan alasan pribadi maupun profesional, untuk mengakhiri hubungan dengan pemilik atau perusahaan.

Keputusan ini juga diambil karena ditemukannya hal yang tidak menyenangkan dalam pekerjaannya. Jadi keputusan ini membandingkan keinginan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dengan perasaan tidak bahagia terhadap aspek-aspek pekerjaannya saat ini sesuai dengan definisi yang diberikan Kreitner dan Kinicki (2007: 197) “*turnover intentions is an overall thoughts and feelings about quitting a job*”. Arti secara bebas yaitu *turnover intentions* merupakan keseluruhan pikiran dan perasaan untuk keluar dari pekerjaan.

Keputusan untuk keluar tersebut dapat diprediksi oleh perusahaan dengan melihat indikasi yang sehubungan dengan tinggi atau rendahnya *turnover intentions*, walaupun bukan sebab penurunan yang mutlak. Indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intentions* karyawan dalam sebuah perusahaan.

Menurut Wijaya (2009: 35) tentang indikasi *turnover intentions*, yaitu:

Pikiran untuk meninggalkan perusahaan untuk dimensi kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang; keinginan mencari pekerjaan di perusahaan lain kurang dari tiga tahun ke depan dan keinginan mencari lowongan pekerjaan yang lain untuk dimensi kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain; serta ketidaktertarikan secara pribadi untuk melanjutkan bekerja pada perusahaan sekarang, terdapatnya peluang kerja di perusahaan lain, dan keinginan meninggalkan profesi saat ini untuk dimensi kemungkinan meninggalkan organisasi.

Sedangkan Harnoto (dalam Wulansari dan Sunardi, 2008: 14) menyatakan indikasi *turnover intentions*, yaitu:

- a. Absensi yang meningkat
Tenaga kerja yang berkeinginan pindah kerja ditandai absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab tenaga kerja dalam fase ini sangat kurang dibanding dengan sebelumnya.

- b. Mulai malas kerja
 Karena tenaga kerja berorientasi bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan tenaga kerja bersangkutan.
- c. Peningkatan keberanian untuk melanggar tata tertib kerja
 Tenaga kerja sering meninggalkan tempat kerja di saat jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
- d. Peningkatan protes kepada atasan
 Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang sependapat dengan keinginan tenaga kerja.
- e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.
 Tenaga kerja biasanya pun mempunyai tanggung jawab yang tinggi dari biasanya, hal ini justru menunjukkan tenaga kerja ini akan melakukan *turnover*.

Menurut Wulansari (2008), “*turnover intentions* pada keluarnya karyawan merupakan petunjuk kestabilan karyawan dimana semakin tinggi *turnover intentions*, semakin sering terjadi pergantian karyawan”. Ditambahkan oleh Mobley (dalam Wulansari, 2008: 12) yang menyatakan bahwa “*turnover intentions* adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan”.

Perusahaan tetap harus memberikan imbalan keuangan atau *golden handshake* kepada tenaga kerjanya yang ingin keluar meskipun dengan keinginan sendiri. *Golden handshake* tersebut merupakan tanda terimakasih atas kontribusinya selama bekerja di perusahaan tersebut. Tenaga kerja akan merasa kerja kerasnya selama bekerja di perusahaan dihargai atas pemberian *golden handshake* tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan dapat diketahui bahwa *turnover intentions* adalah pemberhentian sukarela berdasarkan keyakinan-keyakinan dan alasan tertentu yang ditandai dengan absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan keberanian untuk melanggar tata

tertib, peningkatan protes kepada atasan, perilaku positif yang berbeda dari biasanya dengan disertai pemberian imbalan keuangan dari perusahaan dan merupakan petunjuk kestabilan perusahaan yang bersangkutan.

2.2 Review Penelitian Relevan

Peneliti menggunakan acuan berdasarkan jurnal dan skripsi terdahulu dibawah ini:

- 1) **Spector, et.al dengan judul “*Cross-National Differences in relationships of Work Demands, Job Satisfaction, and Turnover Intentions with Work-family Conflict*” dalam jurnal *Personnel Psychology Volume 60, 2007: 805-835.***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work interference with family* (WIF) pada para manajer di empat Negara di dunia yaitu Anglo, Asia, Eropa timur, dan Amerika Latin. Hasilnya adalah Anglo memiliki hubungan terkuat dibandingkan dengan ketiga Negara lainnya dimoderasi oleh hubungan tuntutan pekerjaan dengan *strain-based* WIF. Selain itu Anglos menunjukkan hubungan yang terkuat dengan dimoderasi beberapa hubungan *strain-based* WIF dengan *job satisfaction* dan *turnover intentions*.

Persamaan: Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas (X_1) yaitu *work family conflict* dan variabel terikat (Y) yaitu *turnover intentions*.

- 2) **Spector, et.al dalam jurnal berjudul “*Further Validation of Carlson, Kacmar, and Williams’ (2000) Work Family Conflict Measure*”. *Academy of Management Best Conference Paper 2005 OB: J1.***

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengukuran validasi yang telah dilakukan oleh Carlson, et. al (2000). Penelitian ini menggunakan sampel para manajer Negara New Zealand dan Canadian yang terdiri dari 181 manajer. Namun responden mengalami kesulitan untuk membedakan *behavior-based conflict*. Hasil penelitian ini adalah mendukung *time-based* dan *strain-based work-family conflict*. Selain itu ditemukan bahwa pekerjaan yang berlebihan secara signifikan berpengaruh untuk memprediksi *time-* dan *strain-based WIF*. *Strain-based WIF* juga ditemukan memiliki pengaruh langsung terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Persamaan: Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas (X_1) yaitu *work family conflict* dan variabel terikat (Y) yaitu *turnover intentions*.

3) **Boyar, et.al dalam jurnal “*Work-Family Conflict: A Model of Linkages between Work and Family Domain Variables and Turnover Intentions*”.**

Journal of Managerial Issues Vol XV Number 2 Summer, 2003: 175-190.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengukuran validasi yang telah dilakukan oleh Carlson, et. al (2000). Penelitian ini menggunakan sampel tenaga kerja perusahaan furnitur yang keluar perusahaan karena keinginan sendiri atau sukarela yang terdiri dari 432 partisipan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Carlson and Kacmar (2000). Selain itu, *work interference with family* dan *family interference with work* berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*.

Persamaan: Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas (X_1) yaitu *work family conflict* dan variabel terikat (Y) yaitu *turnover intentions*.

- 4) **William R. Pasewark & Ralph E. Viator dengan judul “Source of Work – Family Conflict in the Accounting Profession”. Texas Tech University dalam jurnal *Behavioral Research in Accounting* Volume 18, 2006 pp.147-165.**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh William R. Pasewark & Ralph E. Viator menegaskan bahwa terdapat hubungan langsung yang signifikan ($\beta = 0,28$) yang ditemukan antara WIF dan *turnover intentions*. Dengan kata lain, peserta lebih cenderung berpikir tentang meninggalkan perusahaan jika keluarga mereka terganggu oleh pekerjaan. Namun, tidak mengkonfirmasi hubungan langsung antara FIW dan *turnover intentions*, yaitu peserta tidak termotivasi untuk pergi jika kehidupan keluarga mereka mengganggu aktivitas kerja.

Persamaan: Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas (X_1) yaitu *work family conflict* dan variabel terikat (Y) yaitu *turnover intentions*.

- 5) **Ifah Iathifah dalam tesis berjudul “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap *Turnover Intentions* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Indonesia)”. Universitas Diponegoro. Tesis, 2008.**

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia. Sampel dalam penelitian ini adalah Auditor yang sudah berkeluarga (Manajer, Akuntan Senior dan Akuntan Yuniior) dan bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia yang terdaftar pada Direktori Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia tahun 2005. Jumlah responden sebagai sampel yaitu 105 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan metode penentuan sampel *convenience sampling*.

Hipotesis 2a (H2a) menyatakan bahwa *Work Interfering Family* (WIF) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intentions* (TI). Hasil uji terhadap koefisien parameter antara *Work Interfering Family* (WIF) terhadap *Turnover Intentions* (TI) menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 1,8% (yaitu berdasarkan nilai *entire sample estimate* WIF -> TI pada nilai 0,018), dengan nilai t-statistik sebesar 0,413 dan tidak signifikan pada alpha $\alpha=0,05$. Nilai t-statistik tersebut berada pada kisaran nilai kritis $\pm 1,96$ dengan demikian hipotesis 2a (H2a) tidak dapat diterima.

Hipotesis 2b (H2b) menyatakan bahwa *family interfering work* berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara *family interfering work* terhadap *turnover intentions* menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 8,4% (yaitu berdasarkan *nilai entire sample estimate* FIW -> TI pada nilai 0,084), dengan nilai t-statistik sebesar 0,092 dan tidak signifikan pada alpha $\alpha=0,05$. Nilai t-statistik tersebut berada pada

kisaran nilai kritis $\pm 1,96$ dengan demikian hipotesis 2b (H2b) tidak dapat diterima.

Persamaan: Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas (X_1) yaitu *work family conflict* dan variabel terikat (Y) yaitu *turnover intentions*.

- 6) **Yohana Wulansari dan Sherly Sunardi dengan judul skripsi “Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Di PT. Sentra Media Komunika Surabaya”. Universitas Kristen Petra Surabaya. Skripsi, 2008.**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* jenis *purpose sampling*. Sedangkan analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intentions*.

Hasil pada penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh negatif yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* karyawan PT Sentra Media Komunika dimana terdapat pengaruh signifikan yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* karyawan pada PT Sentra Media Komunika, yaitu sebesar 3.62 Sehingga jika kepuasan kerja semakin tinggi maka akan mengurangi tingkat *turnover intentions*.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi dengan besarnya koefisien korelasi antara variabel kepuasan kerja karyawan dengan *turnover intentions* adalah

kuat dan negatif yaitu sebesar -0,589. Dengan demikian, dapat dijelaskan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka *turnover intentions* akan semakin rendah. Besarnya koefisien determinasi yang dihasilkan adalah sebesar 0,347. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya kemampuan kepuasan kerja dalam memprediksi *turnover intentions* karyawan adalah sebesar 34,7%, sementara 65,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Persamaan: Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas (X_2) yaitu kepuasan kerja dan variabel terikat (Y) yaitu *turnover intentions*.

7) Sumarto dengan judul jurnal “Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar”. UPN Jawa Timur. Jurnal: 2008.

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap model *one step approach* ternyata dari semua kriteria *goodness of fit* yang digunakan seluruhnya menunjukkan hasil model evaluasi yang baik. Berarti model telah sesuai dengan data. Dilihat dari angka *determinant of sample covariance matrix*: $3.149,96 > 0$ mengindikasikan tidak terjadi *multicollinearity* atau *singularity* dalam data ini sehingga asumsi terpenuhi. Dengan demikian besaran koefisien regresi masing-masing faktor dapat dipercaya. Sedangkan berdasarkan hasil pengujian untuk menguji pengaruh dukungan organisasi, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap niat keluar dari 3 besar perusahaan EMKL maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: semakin besar kepuasan kerja ternyata diikuti oleh semakin lemah *turnover intentions*.

Ini menandakan bahwa kepuasan kerja mampu menyurutkan *turnover intentions*.

Persamaan: Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas (X_2) yaitu kepuasan kerja dan variabel terikat (Y) yaitu *turnover intentions*.

8) Ruth Indah Trisnowaty Lestary dalam skripsi berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Afektif terhadap Keinginan Meninggalkan Perusahaan pada Karyawan PT Padang Golf Halim”. Universitas Trisakti Fakultas Ekonomi. Skripsi, 2008.

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi afektif terhadap *turnover intentions* pada tenaga kerja PT Padang Golf Halim. Penelitian dilakukan dengan menggunakan *survey* dengan cara menyebar kuesioner pada karyawan PT. Padang Golf Halim. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah 76 karyawan, yang diambil dari populasi yang berjumlah 323 karyawan dengan menggunakan rumus slovin, dan untuk mempermudah penelitian ini, digunakan analisis statistik deskriptif serta menggunakan metode analisis *pearson product moment*.

Berdasarkan hasil uji regresi dari kepuasan kerja terhadap keinginan meninggalkan perusahaan pada karyawan di PT. Padang Golf Halim, dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai *p-value* sebesar 0.05, maka H_0 dalam penelitian ini ditolak (H_a diterima) artinya terdapat pengaruh negatif signifikan variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intentions*.

Persamaan: Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas (X_2) yaitu kepuasan kerja dan variabel terikat (Y) yaitu *turnover intentions*.

9) **Siti Ismaniah Savitri dalam judul skripsi “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Karyawan untuk Berpindah Kerja di Hotel Atlet Century Park Jakarta”. Universitas Trisakti. Skripsi, 2008.**

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* di Hotel Atlet Century Park Jakarta. Sampel dari penelitian ini terdiri dari 80 karyawan Hotel Century Park Jakarta, yang dipilih dengan teknik pengumpulan sampel bertujuan. Data dikumpulkan dengan metode wawancara dan penyebaran kuesioner dan dianalisis dengan metode statistik deskriptif dan analisa regresi berganda, menggunakan SPSS 11.5. Berdasarkan hasil analisis kepuasan kerja memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intentions* dengan nilai signifikansi 0.003. Sebagian karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan merasa bergairah untuk bekerja.

Persamaan: Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel bebas (X_2) yaitu kepuasan kerja dan variabel terikat (Y) yaitu *turnover intentions*.

Berikut merupakan matrix *review* penelitian relevan:

Tabel 2.1
Matrix *Review* Penelitian Relevan

	Nama Pengarang, Tahun	Judul	Variabel		
			X ₁	X ₂	Y
1	Spector et.al (2007)	<i>Further Validation of Calson, Kacmar, and Williams (2000) Work Family Conflict Measure</i>	√	-	√
2	Spector et.al (2005)	<i>Work Family Conflict : A Model Of Linkages Between Work and Family Domain Variables and Turnover Intentions</i>	√	-	√
3	Boyar et.al (2003)	<i>Cross National Differences in Relationships of Work Demand, Job Satisfaction, and Turnover Intentions</i>	√	-	√
4	William R. Pasewark & Viator (2006)	<i>Source of Work – Family Conflict in the Accounting Profession</i>	√	-	√
5	Ifah lathifah (2008)	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap <i>Turnover Intentions</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Indonesia)	-	√	√
6	Yohana Wulansari dan Sherly Sunardi (2008)	Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Di PT. Sentra Media Komunika Surabaya	-	√	√
7	Sumarto (2008)	Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar	-	√	√
8	Ruth Indah T.L (2008)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Afektif terhadap Keinginan Meninggalkan Perusahaan pada Karyawan PT. Padang Golf Halim	-	√	√
9	Siti Ismaniah Savitri (2008)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Karyawan untuk Bepindah Kerja di Hotel Atlet Century Park Jakarta	-	√	√

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2011)

Keterangan:

X₁ adalah variabel *work family conflict*

X₂ adalah variabel kepuasan kerja

Y adalah *turnover intentions*

(√) adalah variabel yang digunakan sama dengan variabel yang akan diteliti

(-) adalah variabel yang digunakan tidak sama dengan variabel yang akan diteliti

2.3 Kerangka Pemikiran

Globalisasi ekonomi menyebabkan tingkat *turnover intentions* harus dapat ditekan agar perusahaan tidak kehilangan tenaga kerja yang berpotensi dan berkinerja baik. *Turnover intentions* dapat disebabkan oleh rendahnya kepuasan

kerja dan tingginya *work family conflict*. Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita di Indonesia memicu terjadinya masalah *work family conflict*.

Masuknya tenaga kerja wanita dalam dunia kerja menyebabkan wanita memiliki peran ganda yaitu peran domestik di rumah dan peran profesional di kantor. Namun, adanya keterbatasan waktu mengurangi jumlah waktu yang tersedia untuk peran lainnya. Sehingga wanita terpaksa harus memilih peran mana yang akan lebih diutamakan.

Pada masalah *work family conflict*, konflik antara kerja dan keluarga yang muncul karena adanya permintaan-permintaan pada masing-masing peran dimana permintaan yang satu dengan lainnya bertentangan dan tidak dapat disatukan, kemudian menuntut seorang individu dalam menjalankan perannya menjalankan perannya maka individu tersebut akan terlibat atau berpartisipasi pada satu peran sehingga mengakibatkan kesulitan dalam berpartisipasi pada peran lainnya dikarenakan antara peran yang satu dengan peran lainnya terjadi secara bersamaan dan berkeinginan keluar dari pekerjaannya yang sekarang.

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau orientasi emosi, sikap, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. Orientasi emosi tersebut akan mempengaruhi pemikiran seorang wanita terhadap objek tersebut. Dalam hal ini objek tersebut adalah pekerjaannya atau profesi dalam suatu perusahaan. Kemudian pemikiran tersebut akan mempengaruhi penilaian seorang wanita terhadap profesi atau pekerjaannya. Penilaian tersebut dilakukan dengan membandingkan apa yang didapatkan dengan pengharapan dan pengalamannya terhadap aspek-aspek pekerjaannya.

Tenaga kerja wanita akan membandingkan aspek-aspek pekerjaan yang dimiliki dengan apa yang diinginkannya. Seorang wanita akan membandingkan keinginan atau pengharapannya dengan apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan dan apa yang telah perusahaan berikan kepada mereka. Puas atau tidak puasnya tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan dalam suatu situasi. Jadi adanya perbandingan antara input dan hasil. Input merupakan sesuatu yang dimiliki oleh seorang individu yang dianggap bernilai bagi individu tersebut dan individu lainnya. Input berupa kemampuan, kertampilan, bakat, dan pengalaman yang dimiliki seorang individu.

Hasil meliputi apa yang didapatkan dari pekerjaannya dan dianggap bernilai oleh individu tersebut sehingga membuat tenaga kerja merasa bahwa perusahaan tempatnya bekerja adalah tempat terbaik dibanding peluang kerja lainnya atau menjadi "*a great place to work*". Tenaga kerja mengharapkan pekerjaan yang menarik akan membuat tenaga kerja bersemangat dan tidak bosan sehingga dapat menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaannya sehingga tenaga kerja tersebut bekerja berdasarkan panggilan bukan hanya sekedar karena pekerjaan itu sendiri maupun promosi. Tenaga kerja juga akan merasa senang dengan tanggung jawab yang diberikan di dalam pekerjaan. Selain itu membuat tenaga kerja tidak ingin melakukan pekerjaan lain. Karakteristik-karakteristik tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Tenaga kerja juga menginginkan bayaran yang dipersepsikan adil sesuai dengan harapan. Tenaga kerja harus dibayar sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan. Gaji yang diberikan juga harus lebih baik dibanding perusahaan lain

sehingga tenaga kerja merasa puas dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu tunjangan yang diberikan perusahaan sangat banyak juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Tenaga kerja juga akan merasa sangat puas jika tenaga kerja tersebut dapat dengan cepat dipromosikan. Tenaga kerja akan mungkin dipromosikan jika melakukan pekerjaan dengan baik. Sehingga tenaga kerja menyukai dasar keputusan perusahaan dalam mempromosikan tenaga kerjanya. Selain itu perusahaan diharapkan tidak jarang melakukan promosi. Sehingga tenaga kerja akan bekerja keras untuk melakukan pekerjaan dengan baik atau bahkan lebih dari pengharapan perusahaan.

Tenaga kerja juga menyukai manajer yang memberikan semangat dan memiliki kemampuan. *Supervisor* juga diharapkan mau mendengarkan keluhan kesah maupun saran dari tenaga kerja serta mau memberikan umpan balik sehingga tercipta suasana kekeluargaan karena tenaga kerja merasa dihargai dan merasa bagian dari perusahaan. Orang-orang dalam perusahaan juga diharapkan senantiasa memberikan dukungan dan bantuan. Selain itu, tenaga kerja mengharapkan bekerja dengan orang-orang yang bertanggung jawab sehingga tercipta suasana menyenangkan. Saat tenaga kerja merasa senang dengan orang-orang dalam perusahaan, tenaga kerja akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Semakin besar perbedaan antara input dan hasil maka semakin rendah kepuasan kerja individu. Penilaian tersebut akan menghasilkan persepsi seorang wanita terhadap pekerjaannya. Persepsi seorang wanita terhadap pekerjaan dipengaruhi nilai-nilai seorang individu. Setiap individu memiliki nilai yang

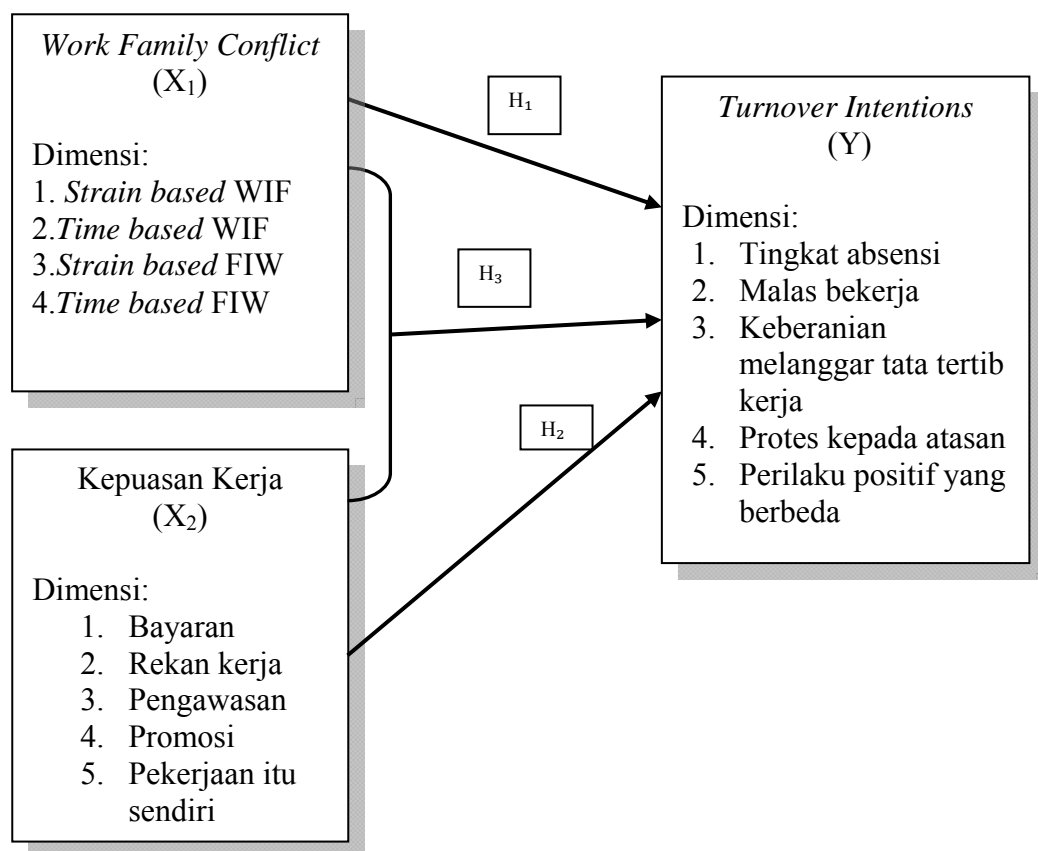
berbeda satu sama lain karena kepuasan kerja memiliki sifat yang subjektif. Maka penting untuk mengetahui nilai-nilai seorang individu.

Perusahaan perlu mengetahui nilai-nilai seorang individu agar dapat menemukan apa yang tenaga kerja inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Namun, sesuatu yang seharusnya didapatkan dan kenyataan yang dirasakan oleh tenaga kerja harus sesuai. Sehingga apabila kepuasan yang diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka individu akan lebih puas lagi, sehingga terdapat kesesuaian. Meskipun tidak mempunyai dampak langsung terhadap perilaku, nilai-nilai dengan kuat mempengaruhi sikap seseorang. Jadi pengetahuan mengenai sistem nilai seseorang individu dapat memberikan wawasan tentang sikap-sikapnya.

Sikap-sikap yang ditunjukkan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau bagaimana cara orang tersebut bekerja yang merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam perusahaan, sikap penting karena akan mempengaruhi perilaku. Manajer harus tertarik pada sikap para tenaga kerja mereka karena sikap tersebut memberikan peringatan akan masalah-masalah potensial dan berpengaruh terhadap perilaku.

Dukungan yang diterima secara positif, pekerjaan yang dihasilkan tenaga kerja akan semakin baik, tidak merasakan *work family conflict*, dan menimbulkan kepuasan kerja. Individu yang menerima dukungan perusahaan yang lebih besar akan semakin kecil untuk mencari alternatif pekerjaan atau untuk meninggalkan perusahaan. Tenaga kerja tidak akan memberikan indikasi-indikasi seperti absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan keberanian untuk melanggar

tata tertib, peningkatan protes kepada atasan, perilaku positif yang berbeda dari biasanya. Tenaga kerja yang menerima dukungan perusahaan lebih rendah akan mudah meninggalkan perusahaan. Hal ini berarti baik *work family conflict* dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover intentions*. Berikut merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang dapat terlihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2011)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pembahasan kerangka pemikiran pada halaman sebelumnya, peneliti menyimpulkan beberapa hipotesis yaitu:

1) Hipotesis pertama

Ho: *Work family conflict* tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*

Ha: *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*

2) Hipotesis kedua

Ho: Kepuasan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*

Ha: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*

3) Hipotesis ketiga

Ho: *Work family conflict* dan kepuasan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*

Ha: *Work family conflict* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intentions*