

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA DAN
KONFLIK KELUARGA PEKERJAAN TERHADAP NIAT
KELUAR DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI
VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris Pada Bank BRI Cabang Kota Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :
Devi Damayanti
15.0101.0058

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA DAN KONFLIK
KELUARGA PEKERJAAN TERHADAP NIAT KELUAR DENGAN
KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris pada Bank BRI Cabang Kota Magelang)**

SKRIPSI



Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Disusun Oleh :
Devi Damayanti
NPM. 15.0101.0058

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

SKRIPSI

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA DAN KONFLIK KELUARGA PEKERJAAN TERHADAP NIAT KELUAR DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada Bank BRI Cabang Kota Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Devi Damayanti

NPM 15.0101.0058

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **25 Juli 2019**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

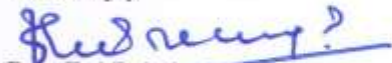


Mulato Santosa, SE. M.Sc

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji



Dra. Eni Zuhriyah, M.Si

Ketua



Mulato Santosa, SE. M.Sc

Sekretaris



Fritina Ansa, SE, MBA

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal,

15 AUG 2019

Dra. Martha Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Devi Damayanti
NPM : 15.0101.0058
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA DAN KONFLIK KELUARGA PEKERJAAN TERHADAP NIAT KELUAR DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(Studi Empiris pada Bank BRI Cabang Magelang)

Adalah benar-benar asli hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 18 Juli 2019

at Pernyataan,

Devi Damayanti
NPM 15.0101.0058

RIWAYAT HIDUP

Nama : Devi Damayanti
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 13 Desember 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Ds. Seneng 1 Rt 01/02, Banyurojo,
Kec.Mertoyudan, Magelang
Alamat Email : devidamayanti1312@gmail.com
Pendidikan Formal
Sekolah Dasar : SD Negeri Gelangan 5
SMP : SMPN 13 Magelang
SMA : SMA El Shadai Magelang
Perguruan Tinggi : S1 Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang
Pengalaman Organisasi :

- Pengurus Harian Komunitas Mahasiswa Entrepreneur (KOMET), sebagai ketua divisi Agama dan Keilmuan (2016-2017)
- Pengurus Harian Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM), sebagai Ketua Divisi Komunikasi Visual (2016-2017)
- Pengurus Harian Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai anggota Departemen Sumber Daya Manusia (2017-2018)

Magelang, 18 Juli 2019
Peneliti



Devi Damayanti
NIM 15.0101.0058

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يَغَيِّرُ مَا بِيَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرَ مَا بِأَنفُسِهِمْ

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.” (QS.Ar Ra’d: 11)

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

*“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”
(QS.Al-Insyirah: 5)*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA DAN KONFLIK KELUARGA PEKERJAAN TERHADAP NIAT KELUAR KARYAWAN DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris pada Bank BRI Cabang Magelang)”**.

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang. Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ir. Eko Muh. Widodo, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Mulato Santosa, S.E, M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang
4. Ibu Diesyana Ajeng P, SE., M.Sc, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu membimbing dan membantu dalam hal akademik kelas.
5. Bapak Mulato Santosa, S.E, M.Sc selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu membimbing hingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan baik
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
7. Papah dan Mamah tercinta yang tak hentinya memberikan support baik berupa dukungan moral maupun material dan doa yang selalu terpanjat setiap saatnya agar saya dapat menyelesaikan studi dengan baik dan membanggakan

orangtua.

8. Kepala bagian SDM dan Umum PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang di Kota Magelang, Ibu Dela beserta staf-stafnya, yang telah memberikan izin dan informasi untuk mengadakan penelitian.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang, 18 Juli 2019

Peneliti

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Devi Damayanti', with a stylized flourish at the end.

Devi Damayanti

NIM 15.0101.0058

ABSTRAK

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA DAN KONFLIK KELUARGA PEKERJAAN TERHADAP NIAT KELUAR KARYAWAN DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris pada Bank BRI Cabang Kota Magelang)

**Oleh :
Devi Damayanti**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh konflik pekerjaan keluarga, konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank BRI Cabang Kota Magelang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik sensus. Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap niat keluar, konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap niat keluar karyawan, komitmen afektif mampu memoderasi antara pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap niat keluar karyawan dan komitmen afektif mampu memoderasi pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar karyawan. Secara simultan konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap niat keluar karyawan.

Kata kunci : Konflik Pekerjaan Keluarga (*Work Family Conflict*), Konflik Keluarga Pekerjaan (*Family Work Conflict*), Komitmen Afektif, Niat Keluar.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	12
A. Telaah Teori	12
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Pengembangan Hipotesis	29
D. Model Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Populasi dan Sampel	36
B. Data Penelitian	37
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran umum pengambilan sampel	46
B. Pembahasan.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Keterbatasan Penelitian	65
C. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	47
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.4 Responden berdasarkan pendidikan.....	48
Tabel 4.5 Responden berdasarkan status kepegawaian.....	49
Tabel 4.6 Responden berdasarkan masa kerja	50
Tabel 4.7 Responden berdasarkan bagian atau staff	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	35
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	72
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	76
Lampiran 3 Analisis Statistik Deskriptif.....	87
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	88
Lampiran 5 Uji t dan Uji F.....	93
Lampiran 6 Uji Regresi.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang modern sekarang ini, sumber daya manusia yang produktif sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan efektifitas karyawannya. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan efektifitas karyawannya untuk tercapainya tujuan dari perusahaannya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Fenomena mengenai suami atau istri yang bersama-sama mencari nafkah untuk masa depan keluarga mereka sudah lazim terjadi dalam era globalisasi ini.

Bank merupakan lembaga yang kegiatannya menghimpun dan menyalurkan dana dari kepada masyarakat yang memiliki fungsi memperlancar lalu lintas pembayaran. Bank merupakan suatu lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit serta jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang berkaitan dengan hal tersebut pada perusahaan perbankan di Indonesia masih ditemukan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. berdasarkan hasil survei tahun 2015 yang dilakukan oleh *Mercer Talent Consulting* dan *Information Solution* menemukan bahwa tingkat *turnover* dari seluruh perusahaan terjadi pada perusahaan perbankan

yaitu sebesar 16% (Prahadi,2015). Penelitian ini mengambil objek penelitian karyawan di Bank BRI Cabang Kota Magelang hasil survei *PriceWaterHouse* (PwC) Indonesia terhadap perusahaan perbankan di Indonesia juga menunjukkan tingkat *turnover* karyawan sebesar 15%, artinya sumber daya manusia di perusahaan perbankan sering berpindah-pindah (Helen et al, 2017). Hal tersebut merupakan fenomena yang mengkhawatirkan bagi keseluruhan industri perbankan, tak terkecuali bank besar yang memiliki karyawan dalam ukuran besar salah satunya yaitu Bank BRI Cabang Kota Magelang. Melihat adanya fenomena peningkatan angka *turnover intention* diduga karena beberapa faktor dalam diri seorang karyawan yaitu, usia,lama kerja, tingkat pendidikan, keterikatan terhadap perusahaan, konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan.

Tabel 1.1

Data Karyawan Bank BRI Cabang Magelang Masuk dan Keluar

Tahun	karyawan tetap		persentase	karyawan kontrak		persentase
	masuk	keluar		masuk	keluar	
2016	18	5	27,78	63	24	30,10
2017	26	8	30,77	86	35	40,70
2018	32	14	43,75	67	40	59,70

Periode 2017-2019

Sumber : bagian sumber daya manusia

Tsani (2016) menyebutkan bahwa tingkat *turnover* karyawan dikategorikan tidak baik jika sudah melebihi 10% pertahun dari jumlah total karyawan yang masuk dan keluar dari perusahaan. Hal ini disebabkan adanya

kecenderungan perubahan demografi yang melanda seluruh dunia dengan meningkatnya angka angkatan kerja. Dapat dikatakan bahwa ketersediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktunya dan sebenarnya mengharapkan adanya kepuasan kerja sehingga tidak berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat bekerja.

Niat keluar (*turnover intention*) pada akhirnya mengakibatkan terjadinya niat keluar yang muncul di perusahaan (Boles et al, 2007). Niat keluar telah menjadi masalah utama bagi perusahaan karena alasan kesempatan kerja yang tinggi dan permintaan yang tinggi akan staf profesional yang terampil dan memiliki pengalaman dan pengetahuan (Hussain et al, 2012). Niat keluar yang terjadi di perusahaan memiliki dampak negatif pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan baru (Waspodo et al, 2010).

Niat keluar adalah keinginan untuk berpindah atau keluar dari suatu perusahaan dan belum sampai pada tahap realisasi untuk benar-benar pindah kerja ke tempat kerja lain (Malna et al, 2012). Menurut Saeed et al (2014) niat keluar adalah rencana dalam organisasinya untuk meninggalkan pekerjaan atau memecat karyawan tersebut. Hom dan Griffeth (1995) mengemukakan bahwa niat keluar merupakan keinginan kuat dari individu/staf untuk pindah ke tempat lain. Avery et al (2007) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dianggap sebagai penyebab niat keluar yaitu kepuasan kerja,

komitmen afektif, beban kerja, stress kerja, gaji staf dan konflik pekerjaan-keluarga.

Konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga maupun sebaliknya (Latifah dan Rohman, 2014). Konflik pekerjaan keluarga bisa timbul dari tuntutan waktu yang sulit sehingga dapat menyebabkan stres, stres berasal dari satu peran yang *spills over* ke peran lain kemudian mengganggu kualitas hidup, dan perilaku yang tepat dalam suatu domain tetapi dianggap tidak tepat di domain lainnya (Aslam et al 2011).

Konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh positif terhadap niat keluar, karena semakin tinggi konflik yang dialami oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula niat ia keluar dari pekerjaan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati et al (2017) bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap niat keluar. Konflik pekerjaan keluarga ini sendiri timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam pekerjaan maupun sebaliknya. Ketika seorang karyawan tidak dapat menyeimbangkan perannya dalam keluarga dan pekerjaan maka akan muncul konflik dalam dirinya yang akan berdampak pada keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Seseorang yang bekerja dapat membantu perekonomian keluarga. Selain faktor ekonomi, dari dalam diri sendiri muncul keinginan untuk

mengembangkan kariernya kedepan. Sebagai konsekuensinya, bagi seseorang yang bekerja, pekerjaan akan memberikan dampak positif serta negatif. Dampak positif yakni dapat membantu dalam hal finansial keluarga, dapat memenuhi kebutuhan dirinya, kesempatan mengembangkan karier dan memiliki rasa kepuasan tersendiri di dalam diri. Sedangkan dampak negatif apabila seseorang bekerja yakni biasanya waktu untuk berkumpul bersama keluarga dan anak menjadi berkurang.

Konflik keluarga pekerjaan (*family work conflict*) merupakan salah satu bagian dari konflik-konflik di organisasi atau perusahaan yang bisa saja terjadi pada karyawan pria maupun wanita. Hal ini dapat terjadi dikarenakan adanya ketergantungan pada pekerjaan dan keluarga. Situasi seperti ini sering kali memicu konflik antara tuntutan dalam pekerjaan dan tuntutan dalam keluarga.

Peran seorang karyawan yang sangat berat sekali menyebabkan stres sehingga menimbulkan konflik di dalam keluarga. Tuntutan peran keluarga membuat seseorang harus lebih banyak memberikan perhatian kepada keluarga. Di sisi lain tuntutan karir memberikan kesempatan yang luas untuk mengembangkan dirinya pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan yang lebih baik lagi atau pendapatan yang lebih besar. Peran keluarga berhubungan dengan tekanan yang timbul dalam menangani urusan rumah tangga dan menjaga anak.

Konflik keluarga pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap niat keluar, dimana tekanan yang timbul dari faktor keluarga berdampak pada

tingginya keinginan untuk keluar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2010) penelitian ini menemukan bahwa konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap niat keluar karena semakin tinggi konflik yang dialami maka semakin tinggi pula keinginan untuk keluar. Tekanan yang timbul dari pihak keluarga mungkin membuat karyawan merasa harus mengambil keputusan yang tepat meskipun harus keluar dari perusahaan tempatnya bekerja sekarang. Keputusan ini diambil agar karyawan dapat menyeimbangkan antara perannya di keluarga.

Jam kerja yang padat pada jam tertentu, kemudian harus mengurus anak dan keluarga belum lagi apabila harus melaksanakan tugas luar kota, sementara anak dan keluarga membutuhkan waktu dan perhatian lebih. Fenomena tersebut menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Beberapa studi melaporkan bahwa konflik pekerjaan keluarga dapat terjadi baik pada pria atau wanita. Ketidakseimbangan antara peran keluarga dan pekerjaan itu akan memicu konflik yang berakibat pada rendahnya komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2013). Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas

karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006).

Konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap niat keluar, karena jika semakin tinggi konflik yang dialami seorang karyawan maka semakin tinggi pula keinginannya untuk keluar dari perusahaan tersebut. Hal ini terjadi karena ketidakseimbangan peran yang di jalani di pekerjaan maupun keluarga. Akan tetapi jika seorang karyawan tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya maka akan memperlemah niat karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja.

Penelitian ini menjawab research gap yang dilakukan oleh Ofori et al (2018) dengan judul stress sebagai mediator konflik pekerjaan keluarga terhadap niat keluar di bank simpan pinjam perusahaan di Ghana yang mengusulkan untuk peneliti selanjutnya melihat peran moderasi atau mediasi terhadap variabel potensial lainnya seperti reaksi afektif dan komitmen afektif dalam hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan pada niat keluar karyawan. Dari uraian diatas peneliti mengajukan judul penelitian yang berjudul **“PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA DAN KONFLIK KELUARGA PEKERJAAN TERHADAP NIAT KELUAR DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI**

VARIABEL MODERASI (STUDI EMPIRIS PADA KARYAWAN BANK BRI CABANG MAGELANG)”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang ada menjadikan penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Apakah konflik pekerjaan keluarga berpengaruh terhadap niat keluar ?
2. Apakah konflik keluarga pekerjaan berpengaruh terhadap niat keluar ?
3. Apakah komitmen afektif memoderasi pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap niat keluar ?
4. Apakah komitmen afektif memoderasi pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar ?

C. Tujuan Penelitian

Rumusan masalah yang ada menjadikan penelitian memiliki tujuan:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap niat keluar
2. Menguji dan menganalisis pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar
3. Menguji dan menganalisis pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap niat keluar dengan komitmen afektif sebagai variabel moderasi

4. Menguji dan menganalisis pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar dengan komitmen afektif sebagai variabel moderasi

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori mengenai pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar dengan komitmen afektif sebagai variabel moderasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Bagi pihak Bank BRI Cabang Magelang, hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar dengan komitmen afektif sebagai variabel moderasi. Serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terikat. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Bagian ini terdiri halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, moto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

2. Bagian isi

Bagian ini terdiri dari :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya badan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literature atau pustaka seperti teori *spill over*, niat keluar, konflik pekerjaan keluarga , konflik keluarga pekerjaan dan komitmen afektif serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji data dan metode analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan analisis *Moderated Regression Analysis*, sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

Bab V : Penutup

Pada bagian ini merupakan bagian terakhir dari penyusunan skripsi dalam bab ini meliputi kesimpulan dan saran.

3. Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

Teori *spillover* teori ini menyatakan bahwa pengalaman pekerjaan dan keluarga akan menjelaskan pengaruh secara positif. Dengan demikian teori ini menjelaskan pengaruh pekerjaan pada kehidupan keluarga, dan sebaliknya, pengaruh keluarga pada pekerjaan. Bila Edward dan Rothbard (2000) dalam Lenaghan et al (2007) melaporkan bahwa secara umum aliran yang terjadi dapat terkait dengan sikap, perilaku dan emosi dari satu peran ke peran lainnya, maka secara spesifik *spillover* dikelompokkan menjadi 2 yaitu *spillover* positif dan *spillover* negatif (Grzywacs dan Marks 2000). Aliran positif akan tampak jika kepuasan, energi, kebahagiaan dan simulasi yang dialami di tempat kerja menyebabkan perasaan dan energi positif dalam rumah tangga atau jika kepuasan, energi, kebahagiaan serta simulasi yang dialami dalam rumah tangga akan dirasakan ketika masalah, konflik atau energi yang didedikasikan di tempat kerja menyebabkan individu mengalami kesulitan untuk berpartisipasi dalam kehidupan keluarga secara efektif dan positif. Apabila dihubungkan dengan teori-teori yang digunakan sebagai dasar, maka aliran positif akan dibahas melalui pandangan pengayaan atau menurut sebutan Ruderman et al (2002) sebagai premis akumulasi peran.

1. Niat Keluar

Niat keluar merupakan tindakan seseorang atas pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela

maupun tidak secara sukarela (Robbins dan Judge, 2009) menjelaskan penarikan diri seseorang keluar dari organisasi disebabkan oleh 2 hal :

a. Sukarela (*Voluntary Turnover*)

Voluntary turnover merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik yang ada pada saat ini tersedianya alternatif pekerjaan lain.

b. Tidak sukarela (*Involuntary Turnover*)

Involuntary turnover atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan.

Niat keluar sebenarnya memiliki dampak yang positif bagi perusahaan apabila yang keluar adalah karyawan yang tidak produktif. Ketika karyawan yang tidak produktif tergantikan dengan karyawan yang lebih produktif atau yang dapat disebut *functional turnover* (Kessler, 2016) hal tersebut akan menjadi keuntungan bagi performa perusahaan. Niat keluar semacam itu dapat bermanfaat dengan perubahan yang berkelanjutan dari ide-ide baru (Darmawan, 2014). Meskipun terdapat niat keluar yang berdampak positif, niat keluar yang berlebihan juga menimbulkan masalah dalam performa perusahaan, seperti banyaknya biaya yang dibutuhkan dari proses rekrutmen karyawan baru maupun terminasi karyawan yang keluar.

Menurut Perez (2008) menyatakan bahwa kerugian organisasi dalam menghadapi niat keluar yang tinggi meliputi *separation cost* meliputi wawancara pada karyawan yang keluar, biaya administrasi pemberhentian

dan rekrutmen dan biaya pelepasan karyawan yang keluar, *replacement cost* yaitu merekrut karyawan baru meliputi iklan rekrutmen, wawancara dan tes seleksi, *training cost* meliputi biaya pelatihan pelatihan formal dan informal bagi karyawan baru, *vacancy cost* yaitu ketika terjadi kekosongan jabatan karena adanya karyawan yang keluar, maka organisasi harus merekrut karyawan pengganti untuk menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan yang kosong tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui niat keluar karyawannya guna menekan atau mengantisipasi dampak-dampak negatif dari niat keluar Celik et al (2016).

Karyawan dengan niat keluar yang tinggi cenderung memunculkan perilaku yang negatif dalam bekerja (Oluwafemi, 2013). Karyawan yang meninggalkan perusahaan tidak hanya mendatangkan kerugian dalam hal biaya rekrutmen untuk mengganti kekosongan dalam perusahaan, namun juga menjadi kerugian dari perspektif *human capital* bagi karyawan yang keluar. Niat keluar karyawan dapat berpengaruh secara negatif terhadap performa perusahaan melalui berkurangnya *social capital* (Shaw, 1999). Lebih mengkhawatirkan lagi apabila karyawan tersebut bergabung dengan perusahaan kompetitor. Alasan inilah yang membuat mengapa karyawan meninggalkan perusahaan, menjadi sangat penting dan akan terus menjadi topik penelitian. Mengetahui alasan karyawan meninggalkan perusahaan dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang ingin mereka pertahankan.

Perusahaan perlu mengetahui kecenderungan karyawannya untuk meninggalkan perusahaan dengan mengukur niat keluar karyawannya Matz et al (2014) niat keluar sendiri merupakan indikasi atau kesiapan individu untuk melakukan suatu perilaku Saleem et al (2013). Jika disimpulkan niat keluar ialah proses berpikir terakhir seseorang sebelum memutuskan untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja. Niat keluar dapat berupa rencana dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja (Jennings, 2014).

Indikator niat keluar menurut Chen dan Francesco (2000) dalam Dwiningtyas (2015) ialah:

- a. Pikiran untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
- b. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. Keinginan karyawan untuk mencoba berpisah dan bergabung ke organisasi lain.

Menurut Lum et al (1998) mendefinisikan niat keluar adalah keinginan individu keluar dari organisasi, keinginan individu serta mengevaluasi mengenai posisi seseorang berdasarkan ketidakpastian untuk mempengaruhi seseorang ketika keluar dan menemukan pekerjaan yang lainnya di luar perusahaan, niat keluar merupakan salah satu perilaku yang mempengaruhi niat keluar, mengacu pada penelitian Lum et al (1998),

mengkonstruksi dimensi niat keluar, dimana dimensi pertama yakni keinginan seseorang dalam mencari pekerjaan baru seperti keinginan ketika mencari pekerjaan baru pada bidang yang sama di perusahaan lain, sebab yang memberikan keuntungan lebih banyak adalah perusahaan lain dibandingkan tempat bekerja saat ini. Bagi karyawan pemula niat keluar dapat berakibat fatal bagi organisasi sebab berdampak terhadap biaya pendidikan yang tinggi serta kekurangan karyawan yang memiliki tenaga ahli terhadap pasar tenaga kerja (Igbaria dan Greenhaus, 1992). Novliadi (2007) menjabarkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat keluar, antara lain:

a. Usia

Tingkat niat keluar cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda, karena mereka memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan, serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut.

b. Lama kerja

Niat keluar lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan memungkinkan terjadinya niat keluar.

c. Tingkat pendidikan

Menurut Handoko, mengatakan bahwa mereka yang mempunyai tingkat pendidikan yang tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Sebaliknya,

mereka yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru.

d. Keterikatan terhadap perusahaan

Pekerjaan yang mempunyai keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki, rasa aman, tujuan dan arti hidup serta gambaran diri positif yang akan mengakibatkan secara langsung menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan.

e. Konflik pekerjaan keluarga

Ketika seseorang mencoba memenuhi peran satu akan mengganggu pemenuhan peran yang lainnya sehingga berdampak pada niat keluar. Seseorang yang dituntut untuk menjalankan tanggung jawab mereka sebagai pemelihara dalam keluarga. Konflik peran dalam diri individu dimana tekanan pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan sehingga dapat memengaruhi niat keluar.

2. Konflik pekerjaan-keluarga adalah suatu bentuk konflik antar peran yang mana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain (Greenhouse & Beutell, 1985). Konflik kerja-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggungjawab pekerjaan di rumah/kehidupan rumah tangga Frone et all (1994).

Christine et al (2010) mengatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga merupakan bentuk konflik dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara bersamaan tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Laki-laki dan wanita yang sudah berkeluarga rentan menemui konflik jika tidak mempunyai pengertian satu sama lain. Pengertian dalam arti keduanya saling memahami akan hak, kewajiban, dan tanggung jawabnya masing-masing serta dapat membagi waktunya secara baik. Amstad et al (2011) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan keluarga yaitu suatu bentuk konflik *interrole* (antarperan), dimana telah terjadi tekanan peran yang saling bertentangan dalam beberapa hal antara pekerjaan dan keluarga. Winefield et al (2014) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan keluarga memasukkan substansi yang menjelaskan berbagai macam gejala fisik dan tekanan psikologis setelah memperhitungkan tuntutan pekerjaan dan kontrol, serta mengurangi prestasi kerjanya.

Konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan dapat timbul sebagai dampak adanya faktor pekerjaan, dan individu. Hubungan antara faktor pekerjaan (komitmen waktu kerja dan fleksibilitas kerja), faktor keluarga (jumlah anak dan keterlibatan keluarga) dan faktor individu yaitu *locus of control*. Menurut Hasibuan (2008) menyatakan faktor individu adalah faktor yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin. Konflik pekerjaan keluarga terdiri dari 2 arah yaitu *work interfering with the family* dan *family interfering with work* Martin et al (2002 dalam Amelia (2007).

Konflik pekerjaan keluarga terjadi ketika pekerjaan seseorang mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarganya.

Menurut Greenhaus et al (1985) dalam Triyarti (2003) ada 3 jenis konflik pekerjaan keluarga:

- a. *Time based conflict* atau waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

- b. *Strain based conflict*

Terjadi ketika tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.

- c. *Behavior based conflict*

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Menurut Michel (2011) mengungkapkan beberapa faktor yang melatar belakangi konflik pekerjaan keluarga, yaitu:

- a. Faktor pekerjaan

Faktor pekerjaan menunjukkan bagaimana masing-masing karyawan memiliki peran yang berbeda tergantung pada pekerjaannya, peran pekerjaan tertanam dalam suatu keadaan atau kondisi yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut.

- b. Faktor individu

Faktor individu yang dimaksudkan mempengaruhi konflik pekerjaan keluarga adalah kepribadian seseorang. Kepribadian menurut Allport

dalam Schultz et al, 2013) merujuk pada dinamika struktur mental dan proses mental yang terkoordinasi yang menentukan penyesuaian emosional dan perilaku individu terhadap lingkungannya. Salah satu bagian dari kepribadian yang berpengaruh terhadap konflik pekerjaan keluarga ialah internal locus of control secara umum didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang melihat hasil yang ada di sebabkan oleh dirinya sendiri (internal) dan bukan semata-mata karena kesempatan (eksternal).

Menurut Hoque (2015), konflik pekerjaan keluarga merupakan konflik yang timbul akibat tanggung jawab pada pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab dengan keluarga. Penelitian Boles et al (2001) dalam Roboth (2015) menjelaskan indikator-indikator konflik pekerjaan keluarga sebagai berikut :

- a. Tuntutan dalam pekerjaan mengganggu hubungan dengan keluarga
- b. Tuntutan pekerjaan di tempat kerja membuat tugas dan tanggung jawab terhadap keluarga menjadi terbengkalai
- c. Merasa kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan di tempat kerja dengan pekerjaan rumah
- d. Tidak memiliki banyak waktu bersama keluarga karena harus bekerja
- e. Tidak memiliki banyak waktu untuk kehidupan bermasyarakat
- f. Konflik keluarga pekerjaan

3. Konflik keluarga pekerjaan

Konflik keluarga pekerjaan didefinisikan sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga. Begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan Greenhaus et al (1985). Konflik keluarga pekerjaan terjadi karena muncul ketidakseimbangan antara hal yang ada dengan yang diharapkan. Pada wanita cenderung untuk melaporkan pekerjaan terganggu oleh keluarga. Konflik keluarga pekerjaan dapat mengarah kepada stress dalam bekerja karena memaksa seseorang untuk memerankan perilaku yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda, seperti menghabiskan waktu yang panjang dengan keluarga dan bekerja dalam waktu yang lama (Failasuffaueddien, 2003). Konflik keluarga pekerjaan adalah bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran lingkungan keluarga dan pekerjaan yang saling bertentangan.

Frone et al (1992) dalam Buhali dan Margaretha (2013) menjelaskan keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Menurut Yang et al (2000) dalam Triaryati (2003), tuntutan keluarga dipengaruhi oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga, dan tentunya jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota keluarga lainnya. Misalkan saja bayi, anak berkebutuhan

husus, maupun anggota keluarga yang skait maupun sedang dalam kondisi psikologis yang buruk, seperti trauma akibat kecelakaan maupun kematian.

Menurut Greenhaus et al (1985) konflik keluarga pekerjaan merupakan bentuk antar peran konflik yang tekanannya berasal dari keluarga dan pekerjaan yang saling bertentangan satu sama lain. Sifat konflik peran diaktualisasikan oleh tekanan peranan keanggotaan dalam sebuah organisasi Kahn et al (1964). Konflik keluarga pekerjaan dan gangguan pekerjaan merupakan konflik dua arah kehidupan dan saling timbal balik Frone et al (1992).

Konflik keluarga pekerjaan meliputi tuntutan peran umum seperti tanggung jawab, harapan, tugas dan komitmen. Elemen kunci dari konflik keluarga pekerjaan ialah waktu, yaitu waktu dan peran yang diberikan untuk keluarga, anak-anak, pekerjaan pasangan dan keluarga besar. Selanjutnya ketegangan, seperti mudah marah, kecemasan yang terjadi saat menjalankan tugas dan peran keluarga seperti dukungan dari pasangan rendah. Dan yang selanjutnya behavior seperti kehangatan dan keterbukaan pasangan atau keluarga (Greenhaus et al, 1985).

Menurut Carlson et al (2000) menambahkan dari beberapa dimensi diatas dengan menggabungkan 3 dimensi tersebut dan dua arah gangguan dari pekerjaan maupun keluarga yang mengalami konflik yang menyebabkan berkurangnya energy dan konsentrasi yang dapat menghambat produktivitas dlaam bekerja. Dengan demikian perlindungan yang diberikan ialah guna mempertahankan sumber daya yang ada.

Ferguson et al (2012) faktor yang mempengaruhi konflik keluarga pekerjaan itu sendiri ialah konflik keluarga dan stress kerja keterlibatan masyarakat, dukungan social dari pasangan, dukungan keluarga besar, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, otoritas pekerjaan dan tekanan, status perkawinan, kepuasan kerja, jumlah anak dalam keluarga, pekerjaan rumah tangga, pendapatan keluarga dan kesulitan ekonomi. Frone et al (1992) dalam Roboth (2015) menjelaskan indikator konflik keluarga pekerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Adanya tekanan sebagai orang tua
- b. Adanya tekanan perkawinan
- c. Keterlibatan sebagai orangtua kurang
- d. Keterlibatan sebagai istri kurang
- e. Campur tangan pekerjaan

4. Komitmen Afektif

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah tahapan dimana karyawan setia dan melekat secara psikologis pada perusahaan mereka, dan cenderung tidak pergi dari organisasi (Allen et al 1996). Meyer menjelaskan lebih lanjut komitmen secara umum dikenal sebagai sebuah kekuatan mengikat berupa pola pikir atau tahap psikologis yang mendorong individu untuk melakukan suatu perilaku. Karyawan dengan komitmen yang tinggi cenderung melakukan tugas melebihi dari tuntutan atau tujuan yang ditentukan (Akehurst et al, 2009).

Komitmen terhadap organisasi muncul sebagai topik penting dalam studi dan perusahaan. Para peneliti memandang komitmen organisasi sebagai tantangan utama (Luthans, 2006). Individu yang loyal terhadap organisasi akan selalu bekerja dengan organisasi dan terus berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, individu yang tidak berkomitmen tidak termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Khan et al 2014).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi Becker et al dalam Luthan (2006). Mowday et al dalam Luthan (2006) mengartikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Apabila seseorang telah berkomitmen dengan organisasi maka individu akan menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi (Mowday et al, 1979). Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi dikarakteristikan dengan adanya penerimaan dan kepercayaan yang tinggi dalam nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Mowday et all, 1979).

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan penerimaan nilai yang ada di dalam organisasi serta tekad dalam diri untuk mengabdikan kepada organisasi (Porter et al, 1974). Komitmen afektif menurut Hartmann et al (2000) mendefinisikan bahwa komitmen afektif mengacu kepada perasaan memiliki, merasa terikat kepada organisasi dan telah memiliki hubungan dengan karakteristik pribadi, struktur organisasi, pengalaman bekerja misalnya gaji, pengawasan, kejelasan peran, serta berbagai keterampilan. Buchanan dalam Allen et al, (1990) menjelaskan komitmen afektif sebagai keikutsertaan suatu individu terhadap tujuan dan nilai organisasi dengan berdasarkan pada ikatan psikologis antara individu dan organisasi tersebut.

Komitmen organisasional timbul secara bertahap dalam diri pribadi karyawan. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan dan rasa memiliki dari para anggota karyawan terhadap organisasi. Komitmen para karyawan pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Steers dalam Sopiah (2008) ada 3 faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.

- b. Ciri pekerjaan, seperti tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dalam organisasi tersebut.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Dalam tiga komponen model yang diusulkan oleh Meyer et all (1993) diidentifikasi bahwa terdapat 3 definisi terkait dengan komitmen yang sama komitmen merupakan sebuah keterikatan secara afektif kepada organisasi, komitmen sebagai persepsi biaya yang terasosiasi pada saat meninggalkan organisasi, dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi Meyer et all (1993).

Komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi tempat bekerja oleh karena keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya. Komitmen afektif dapat muncul karena adanya kebutuhan dan juga adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh organisasi di masa lalu yang tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

Komitmen ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala

nilai-nilai organisasi dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya (Kartika, 2011). Terdapat beberapa antecedent dari komitmen afektif yang telah teridentifikasi antara lain karakteristik personal, karakteristik structural, karakteristik terkait dengan pekerjaan dan pengalaman kerja, yang mana pengalaman kerja memiliki hubungan yang terkuat dan paling konsisten. Karyawan yang telah bekerja cukup lama dalam organisasi yang selalu konsisten dalam ekspektasi yang diharapkan serta pemuasan kebutuhan dasarnya akan cenderung untuk membentuk ikatan afektif yang lebih kuat terhadap organisasi daripada karyawan yang memiliki pengalaman lebih sedikit atau kurang terpenuhi kebutuhannya (Meyer et al, 1993).

B. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Hasil	Research Gap
1	Widyastiwi (2015)	Konflik pekerjaan keluarga, niat keluar dan komitmen organisasional.	konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap niat keluar dan juga konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap niat keluar dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.	
2	Hartono (2018)	Konflik pekerjaan keluarga, niat keluar	konflik pekerjaan keluarga berpengaruh signifikan terhadap niat keluar baik secara parsial maupun simultan.	
3	Dewi (2018)	Konflik pekerjaan keluarga, niat keluar	konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap niat keluar.	
4	Jutikarini (2018)	Konflik keluarga pekerjaan, komitmen organisasional	konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.	
5	Ofori (2018)	Konflik pekerjaan keluarga, niat keluar	konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap niat keluar.	Melihat peran moderasi atau mediasi seperti komitmen afektif atau reaksi

No	Peneliti	Variabel	Hasil	Research Gap
				afektif .

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap niat keluar

Konflik pekerjaan keluarga yang terjadi ketika seseorang tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan keluarga. Foley et al (2005) membedakan konflik pekerjaan keluarga dengan pekerjaan menjadi 2 bentuk, tergantung pada arah konflik tersebut, konflik pekerjaan bersumber dari konflik keluarga, dan konflik pekerjaan terjadi ketika permintaan untuk bekerja yang tinggi, tekanan dan beban kerja yang terjadi di lingkungan juga tinggi sehingga akan sulit bagi mereka untuk memenuhi kedua peran tersebut (Netemeyer et al, 1996) .

Kondisi seperti ini dapat menyebabkan efek negatif untuk karyawan dan perusahaan itu sendiri, untuk karyawan mereka akan kehilangan waktunya untuk memenuhi peran dalam keluarga mereka karena tuntutan pekerjaan dan akan menimbulkan perasaan bersalah yang dapat memicu stress ,depresi, kemarahan dan menurunnya kesehatan fisik Allen et al (2000). Konflik pekerjaan keluarga bisa saja timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga maupun sebaliknya. (Latifah dan Rohman, 2014). Seseorang yang memiliki jam kerja yang lama maka akan merasa kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan atas pekerjaan dan keluarga sehingga timbul tekanan atau stres dalam dirinya

dan berdampak pada meningkatnya niat keluar karyawan dari perusahaan tersebut. (Amelia, 2010).

Niat keluar dari perusahaan dan konflik pekerjaan keluarga terjadi ketika permintaan peran dalam perusahaan dan keluarga tinggi sehingga menyebabkan karyawan kesulitan dalam melakukan perannya. Hal ini terjadi karena waktu dan energi karyawan tersebut secara alami terbatas. Untuk itu, ketika mereka mendedikasikan waktu dan energi mereka untuk peran mereka dalam keluarga tidak optimal, misalnya datang terlambat saat bekerja, kurangnya konsentrasi saat melakukan pekerjaan mereka, mengalami kelelahan atau kurang tidur dan sering mengambil cuti atau keluar dari perusahaan tersebut Wang et al (2004)

Penelitian yang dilakukan oleh Yunita dan Kismono (2014) menunjukkan hasil bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat keluar. Artinya, semakin tinggi konflik yang dirasakan seseorang karyawan maka semakin tinggi pula keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaannya. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap niat keluar.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap niat keluar

2. Pengaruh konflik keluarga pekerjaan dengan niat keluar

Konflik keluarga pekerjaan terjadi apabila masalah keluarga dibawa ke pekerjaan, dimana masalah-masalah keluarga dapat berupa kenakalan anak yang terjadi karena kurangnya keterlibatan sebagai orangtua, suami dan anak tidak bisa membantu menyelesaikan pekerjaan rumah yang ada dan disisi lain mereka harus pergi bekerja serta harus menyelesaikan tuntutan-tuntutan tugasnya. Hubungan antara konflik keluarga pekerjaan dan konflik pekerjaan keluarga mungkin berbeda antara pria dan wanita. Ini adalah penyebab jenis kelamin memiliki arti sosial yang berbeda seperti yang ditunjukkan oleh peran yang dilakukan oleh pria dan wanita, dimana mereka memiliki pengalaman yang berbeda dan aktivitas dalam kehidupan mereka Wood et al (2002).

Pria cenderung memprioritaskan waktu mereka untuk pekerjaan mereka, wanita memprioritaskan waktu mereka untuk rumah dan keluarga. Maka pernyataan ini sesuai dengan teori gender peran yang dinyatakan oleh Gulek et al (1991). Pria dan wanita memiliki konflik yang berbeda yang disebabkan oleh tekanan dari yang mereka prioritaskan. Hal ini juga sejalan dengan Thompson et al (1989) bahwa wanita lebih sensitif terhadap konflik dari keluarga. Ini berarti bahwa wanita akan merasa konflik ketika adanya tekanan dalam pekerjaan yang membuat mereka sulit untuk memenuhi peran keluarga. Demikian juga dengan pria, konflik akan terasa saat tekanan datang dari keluarga mereka yang membuat kesulitan dalam pekerjaan mereka di kantor.

Penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2010) menunjukkan hasil konflik keluarga pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap niat keluar. Artinya apabila seorang karyawan mengalami konflik dalam keluarga tinggi maka semakin tinggi pula niat karyawan tersebut untuk berpindah dari perusahaannya. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap niat keluar.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 :Konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap niat keluar

3. Hubungan konflik pekerjaan keluarga terhadap niat keluar melalui komitmen afektif sebagai variabel moderasi

Komitmen organisasi saat ini jarang mendapat perhatian dalam literatur konflik pekerjaan keluarga. Salah satu alasan untuk kondisi tersebut ialah komitmen organisasi memfokuskan pada level organisasi daripada level individu sebagaimana kepuasan kerja. Tinggi atau rendahnya tingkat niat keluar dapat dipengaruhi oleh salah satu komitmen organisasi yakni komitmen afektif. Satwari et al (2016) menyatakan bahwa ketika seorang karyawan memiliki komitmen afektif yang kuat maka akan senantiasa setia dan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena keinginan itu memang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Ketika seorang karyawan mengalami konflik dalam pekerjaannya tinggi maka niat karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan akan tinggi pula akan

tetapi jika karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan yang tinggi maka niat karyawan tersebut untuk berpindah dari perusahaannya akan menurun, karena karyawan tersebut merasa nyaman berada dalam perusahaan tersebut.

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan yang mempunyai komitmen afektif tinggi tidak akan dengan sengaja meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja, jadi apabila komitmen afektif telah tertanam dalam diri karyawan maka rasa atau keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan berkurang.

Penelitian yang dilakukan oleh Li et al (2013) menemukan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hal tersebut dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : Komitmen organisasi memoderasi pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap niat keluar

4. Pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar melalui komitmen afektif sebagai variabel moderasi

Komitmen organisasi memiliki peranan penting terutama pada kinerja seorang karyawan ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen organisasi yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Komitmen itu sendiri bisa terbentuk dari keseharian seseorang dalam memahami situasi dan kondisi organisasi, sehingga membentuk suatu proses mental yang kuat yang mampu menghidupkan gairah dan semangat dalam berorganisasi dengan berusaha melakukan segala aktifitas organisasi dengan segala ketekunan.

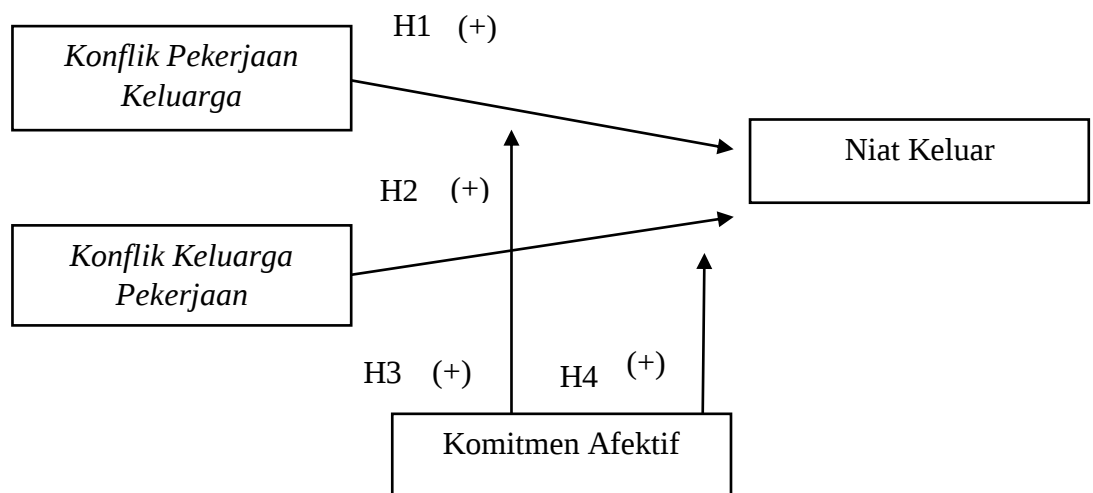
Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja berlebihan dan waktu kerja yang berlebihan (lembur), seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Konflik keluarga pekerjaan terjadi ketika seseorang tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan keluarga dan pekerjaan sehingga menimbulkan konflik tersebut. Semakin tinggi konflik yang dialami akan semakin memperburuk kondisi karyawan saat bekerja yang akan meningkatkan niat karyawan tersebut untuk keluar dari pekerjaan, namun demikian kondisi ini berbeda jika karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan, meskipun tinggi rendahnya tingkat konflik ternyata hal ini tidak berdampak pada semakin tajamnya peningkatan atau penurunan komitmen karyawan pada perusahaan tempat mereka bekerja.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Li et al pada tahun 2013 mempertegas bahwa konflik keluarga pekerjaan berhubungan positif

signifikan dengan komitmen organisasional Berdasarkan hal tersebut dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4 : Komitmen organisasional memoderasi pengaruh konflik keluarga pekerja terhadap niat keluar.

D. Model Penelitian



Gambar 2.1

H1 : konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap niat keluar

H2 : konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap niat keluar

H3 : komitmen afektif memoderasi konflik pekerjaan keluarga terhadap niat keluar

H4 : komitmen afektif memoderasi konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi penelitian

Menurut (Sugiyono, 2008:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank BRI Magelang.

2. Sampel penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012). Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus. Menurut (Sugiyono, 2012) sensus adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul mewakili. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan Bank BRI Cabang Kota Magelang. metode pengambilan sampel menggunakan sensus dengan kriteria responden sebagai berikut :

- 1) Responden merupakan karyawan di Bank BRI Magelang.
- 2) Karyawan Bank BRI yang sudah menikah.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yaitu data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2011). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan, komitmen afektif dan niat keluar.

2. Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini merupakan penelitian survei atau bisa dikatakan dengan penelitian yang menyebarkan kuesioner kepada para responden. Jenis data ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Kuesioner bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan dipakai untuk menghasilkan informasi tertentu, dilakukan dengan pemberian suatu daftar pertanyaan dengan indikator masing-masing variabel.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

a. Niat keluar (Y)

Staffelbach (2008) niat keluar ialah probabilitas atau keinginan seseorang akan pindah dari pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pendahuluan akan terjadinya perputaran sebenarnya. Niat keluar diukur dengan 3 indikator

sebagaimana dilakukan oleh Mobley dalam Martin (2011:27), indikator pengukuran tersebut terdiri atas *intention to quit* (niat untuk keluar), *job search* (pencarian pekerjaan) dan *thinking of quit* (memikirkan keluar). Indikator yang digunakan antara lain berupa :

- 1) Keinginan untuk meninggalkan perusahaan
- 2) Keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain

b. Konflik Pekerjaan Keluarga (X1)

Menurut Suwardi (2009) menyatakan konflik peran ialah kemunculan 2 atau lebih penyampai peran secara bersamaan yang saling bertentangan. Konflik peran muncul saat ini yang terjadi lebih dari 1 permintaan dari sumber yang berbeda yang menimbulkan satu ketidakpastian pada karyawan. Konflik peran ini dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan, seperti munculnya ketegangan kerja yang akhirnya menimbulkan perasaan tidak nyaman ketika berada dilingkungan kerjanya. Menurut Boles et al (2001) dalam Roboth (2015) menjelaskan indikator konflik pekerjaan keluarga antara lain berupa :

- 1) Tuntutan dalam pekerjaan mengganggu hubungan dengan keluarga
- 2) Tuntutan pekerjaan di tempat kerja membuat tugas dan tanggung jawab terhadap keluarga menjadi terbengkalai
- 3) Merasa kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan di tempat kerja dengan pekerjaan rumah.

- 4) Tidak memiliki banyak waktu bersama keluarga karena harus bekerja
- 5) Tidak memiliki banyak waktu untuk kehidupan bermasyarakat
- 6) Konflik keluarga pekerjaan

c. Konflik Keluarga Pekerjaan (X2)

Menurut Frone et al (1992) dalam Buhali dan Margaretha (2013) menjelaskan konflik keluarga pekerjaan mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

Adapun indikator konflik keluarga pekerjaan menurut Frone et al (1992 dalam Roboth 2015) adalah sebagai berikut :

- 1) Adanya tekanan tekanan perkawinan
- 2) Keterlibatan sebagai orangtua kurang
- 3) Keterlibatan sebagai istri/suami kurang
- 4) Campur tangan pekerjaan

d. Komitmen Afektif (X3)

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dalam seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2013).

Adapun indicator komitmen afektif itu sendiri menurut Allen & Meyer 1997:

- 1) Karyawan menghabiskan karir di perusahaan
- 2) Loyalitas
- 3) Masalah organisasi
- 4) Rasa cinta terhadap organisasi

Pengukuran variabel dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2011) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang fenomena sosial, dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden.

Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Masing-masing pertanyaan mempunyai skor atau nilai yang berbeda-beda dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda (*X*) pada lembar jawab kuesioner. Sedangkan kriteria penilaian adalah sebagai berikut :

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1
- 2) Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2
- 3) Netral (N) dengan nilai skor 3
- 4) Setuju (S) dengan nilai skor 4

5) Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5

2. Uji Kualitas Data

a. Uji validitas

Menurut Suryabrata (2000:41) ialah fungsi pengukuran suatu tes, atau derajat kecermatan ukurnya sesuatu tes. Validitas suatu tes mempermasalahkan apakah tes tersebut benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Corrected Item Total Correlation* untuk mencari r hitung. Selanjutnya r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel dimana $df = n-2$ (*degree of freedom*) dengan taraf signifikan 5%. Apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2005) ialah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes, merupakan tingkat konsistensi suatu tes ialah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relative tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang

merupakan indikator dari konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha* dengan menggunakan software SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013).

c. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memperoleh suatu persamaan dan garis yang menunjukkan persamaan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:95). Rumus persamaannya adalah

$$NK = \alpha + \beta_1 KPK + \beta_2 KKP + e$$

Dimana :

NK : Niat Keluar

KPK : Konflik Pekerjaan Keluarga

KKP : Konflik Keluarga Pekerjaan

α : Konstanta

β : koefisien

e : standar eror

2) Analisis Regresi Melalui *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Moderated Regression Analysis merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Uji *moderated regression analysis* digunakan untuk mengetahui apakah variabel moderasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Jika memperkuat nilai signifikansinya akan bernilai positif di bawah 0,05 dan jika signifikansinya negatif di atas 0,05 dinyatakan memperlemah dan bukan sebagai variabel moderasi. Untuk menggunakan *moderated regression analysis* dengan satu variabel prediktor (X), maka kita harus membuat variabel interaksi atau hubungan antara X dikalikan dengan variabel moderasi (Ghozali, 2009). Dengan rumus persamaannya sebagai berikut :

$$NK = a + \beta_1 KPK + \beta_2 KKP + \beta_3 KPK * KKP + e$$

Dimana :

Y : Niat keluar

X1 : Konflik Pekerjaan Keluarga

X2 : Konflik Keluarga Pekerjaan

α : Konstanta

β : Koefisien

X_1X_2 : Variabel moderasi (interaksi antara variabel X_1, X_2)

e : Standar Error

3) Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji R Square (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2013:97). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

4) Uji F

Menurut Ghozali (2013:97), uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (goodness of fit). Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k-1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model penelitian dapat dikatakan cocok. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya model penelitian dapat dikatakan tidak cocok.

5) Uji t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali,2013:98). Pengaruh paling dominan atau masing-masing variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dengan tingkat signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$) dapat ditentukan dengan uji statistik t.

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai thitung masing-masing koefisien regresi dengan ttabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan penyebut ($df = n-k-1$, dimana k adalah jumlah variabel bebas.

a) Penerimaan Hipotesis Positif :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 tidak diterima artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen.

Tingkat signifikansi α yang digunakan adalah 5%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian secara statistic yang dilakukan maka dapat dikemukakan bahwa dari 4 hipotesis yang telah dikembangkan, terbukti 3 hipotesis diterima dan 1 hipotesis ditolak. Berikut adalah penjelasan secara spesifik dari hasil penelitian tersebut :

1. Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap niat keluar karyawan Bank BRI di Kota Magelang. Hal tersebut terbukti dengan semakin tinggi konflik pekerjaan yang dialami oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula niat karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan tersebut.
2. Konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap niat keluar karyawan Bank BRI di Kota Magelang. Hal tersebut terbukti dengan semakin tinggi konflik keluarga yang dialami oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula niat karyawan tersebut untuk berpindah atau keluar dari perusahaan tersebut.
3. Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap niat keluar dengan komitmen afektif sebagai variabel moderasi pada karyawan Bank BRI di Kota Magelang. Hal ini terbukti dengan semakin tinggi konflik yang dialami oleh seorang karyawan maka semakin tinggi niat karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan tersebut akan tetapi jika karyawan tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maka akan menurunkan niat karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan karena

karyawan tersebut merasa terikat dan ingin menghabiskan sisa karirnya di perusahaan tersebut.

4. Pengujian hipotesis ke empat menunjukkan konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap niat keluar dengan komitmen afektif sebagai variabel moderasi. Konflik keluarga pekerjaan secara eksplisit melukiskan suatu konsep bidireksional. Definisi tersebut membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga artinya sebagian besar waktu dan perhatian seseorang digunakan untuk urusan pekerjaan sehingga kurang waktu untuk urusan keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan, berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaannya (Frone et al, 1997). Konflik keluarga pekerjaan ini terjadi ketika kehidupan rumah tangga seseorang berbenturan dengan tanggungjawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian atau kerja lembur.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar dengan komitmen afektif sebagai variabel moderasi.
2. Penelitian ini hanya fokus pada pengujian variabel konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar dengan komitmen afektif sebagai variabel moderasi. Maka tidak dipungkiri adanya

teori-teori dan variabel lain diluar variabel tersebut yang mempengaruhi niat keluar.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. Pihak perusahaan seharusnya menanamkan rasa komitmen karyawan terhadap perusahaan agar dapat menekan angka niat keluar karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih meningkatkan penelitian dengan menambahkan beberapa sampel dan subyek penelitian, sehingga akan diperoleh hasil penelitian yang dapat digeneralisasi untuk semua jenis penelitian. Serta dengan menambahkan teknik pengumpulan data yang lain, seperti metode wawancara guna mendukung hasil penelitian yang lebih baik lagi.
 - b. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian, dengan melakukan penelitian di perusahaan ataupun bank lain yang bukan hanya di daerah Magelang saja, sehingga dapat dijadikan generalisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, DG, LM Shore dan RW Griffeth, 2003. “Peran dukungan organisasi yang dirasakan dan
- Amelia, Anisah, 2010. Pengaruh Work to Family Conflict dan Family to Work Conflict Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.4, No. 3. Hal. 201-219.
- Amstad, F.T., Laurenz L. Meier, Ursula Fasel, Achim Elfering, and Norbert K. Semmer. 2011. A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2):151-169.
- Apperson, Megan, H. Schmidt, & L. Grunberg. (2002). “Women Managers and the Experience of Work Family Conflict”. *Journal of Undergraduate Research*, Vol. 1 No.3, 9-14.
- Aslam, Rabia, Sadaf Shumaila, Mahwish Azhar, dan Shama Sadaqat. 2011. Worfamily Conflict: Relationship between Work-life Conflict and Employee Retention-a comparative study of public and Private Sector Employees. *Journal of Research in Bussiness*. Vol.1, No.2. pp 18-29.
- Avery, D.R., McKay, P.F., and Wilson, D.C. 2007. Engaging the aging workforce: The relationship between perceived age similarity, satisfaction with co-worker and employee Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 25(9):1542-1556.
- Aydogdu, S., dan Asikgil, B.2011. An Empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*. Volume. 1. No. 3. PP. 43.
- Boles, J., Madupalli, R., Rutherford, B. & Wood, J. A. 2007. The relationship of facets of salesperson job satisfaction with affective organizational commitment. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 22(5):311–321.
- Buhali dan Margaretha, 2013, “pengaruh Work Family Conflict terhadap Komitmen Organisasi : Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi “*Jurnal Manajemen*, Vol. 13, No.1, halaman 15-34
- Carlson, DS, Kacmar, KM, & Williams, LJ (2000). Konstruksi dan validasi awal ukuran multidimensi kerja – keluarga konflik. *Jurnal Perilaku SMK*, 56, 249 - 276.

- Çelik, D. A., Yeloğlu, H. O., & Yıldırım, O. B. (2016). The Moderating Role Of Self Efficacy On The Perceptions Of Justice And Turnover Intentions. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 235(October), 392–402. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.049>
- Christine, W.S., dkk. 2010. Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga sebagai Intervening Variabel Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume. 12. No. 2. PP. 121-132.
- Darmawan, Z. A. (2015). Pengaruh Tingkat Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Staf Penjualan Pt X Di Surabaya Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediator, 1–103.
- Edward, J.R., and Rothbard, N.P. 2000. Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1): 178-195.
- Ferguson, M., Carlson, D., Hunter, EM, & Whitten, D. (2012), Pemeriksaan dua studi kerja -keluarga konflik, penyimpangan produksi dan jenis kelamin, *Jurnal Perilaku Kejuruan*, (81), 245-258.
- Frone, MR, Russell, M., & Cooper, ML (1992). Antecedents and consequences of work-family conflict: Testing a model of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang. UNDIP.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J, 1985, “Sources of Conflict Between Work and Family Roles,” *Academy of Management Review*, Vol. 10, No.1, pp.76-88
- Greenhaus, J.H., & N.J. Beutell. (1985). “Source of Conflict Between Work and Family Roles”.
- Grzywacz, J.G., and Marks, N.F. 2000. Reconceptualizing the work family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, S(1): 111-126.
- Hom, P.W., and Griffeth, R.W. 1995. A Structural equation modelling test of a turnover theory: Cross sectional and longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76:350-366.
- Hoque, Rajidul. 2015. Work-Family Life Conflict of Government and Private Organization Personnel. *The International Journal of Business and Management*, 3(2):155-161.

- Hussain, T and S. Asif. 2012. Is Employees TI Driven By Organizational Commitment And Perceived Organizational Support?. *Journal of Quality and Technology Management*, 8(2):01–10.
- Igbaria, M., dan Greenhaus, J.H. 1992. Determinants of MIS employees turnover intentions: a structural equation model. *Communications of the ACM*. 3(5), pp: 34-51.
- Jennings, L. A. (2014). *Comparison Study: Office-Based And Telecommuting Call Center Employee's Level Of Job Satisfaction And Turnover Intent. Dissertation Abstracts International Section A: Humanities And Social Sciences*.
- Jutikarini, Pasila Indah. 2018. *Pengaruh Work-Family Conflict Dan Family-Work Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat Wanita RSUD Tidar Kota Magelang)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Kartika, Endo W. 2011. *Analisis Pengaruh Leader-member Exchange, Perceived Organizational Support, dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel Berbintang Lima di Surabaya*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Latifah, Ifah dan Abdul Rohman. 2014. The Influence of Work Family Conflict on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable on Public Accountant Firms in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Technology*. Vol.5, No.2. pp 617-625.
- Lenaghan, J.A., Buda, R., and Eisher, A.B. 2007. An examination of the role of emotional intelligence in work and family conflict. *Journal of Management Issues*, XIX(1): 76-94.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., and Sirola, W. 1998. Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?. *Journal of Organizational Behavior*. 19 (3), pp: 305-320.
- Malna, Muhammad Afrizal, Rodhiyah, dan Reni Shinta Dewi. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Political of Science*. Hal 1-12.
- Matz, A. K., Woo, Y., & Kim, B. (2014). A Meta-Analysis Of The Correlates Of Turnover Intent In Criminal Justice Organizations: Does Agency Type Matter? *Journal Of Criminal Justice*, 42(3), 233–243. <https://doi.org/10.1016/J.Jcrimjus.2014.02.004>

- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. 1993. Commitment to Organizations and Occupations: Extention and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psycho-logy*, 78(4): 538-551.
- Meyer, J.P., dan Herscovitch, L.2001. Commitment in the workplace: Tward a general model. *Human resource management review*. Volume. 11. No.3. PP. 299-326.
- Netemayer, RG, T. Brashear-Alejandro dan J. S. Boles, 2004. “Sebuah model cross-nasional relatedoutcome pekerjaan kerja-peran dan variabel peran keluarga: Sebuah penjualan konteks ritel”. *Jurnalistik yang nal dari Akademi Ilmu Pemasaran*, 32, 49-60.
- Novliadi, P. 2007. Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. Makalah : Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.
- Ofori, Daniel. dan Dodol, Jane. 2018. Stres sebagai Mediator Kerja-Keluarga Konflik dan Turnover Intention di Tabungan Terpilih dan Perusahaan Pinjaman di Ghana. *International Journal of Research Akademik di Bisnis dan Ilmu Sosial*, 8 (9), 770-793.
- Perez, M. (2008). Turnover Intent. *Diploma Thesis, University Of Zurich*, P1–P74.
- praktek hubungan manusia mendukung dalam proses turnover”. *Jurnal Manajemen*, 29, 99-118.
- Robbins, Stephen P, 2013. *Organization Behavior* 15 Edition, Perason, USA
- Roboth, Jane Y, 2015. “Analisis Work Family Conflict, Stress Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia “*Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 2, No.1, Halaman 33-45
- Ruderman, M.N., Ohlott. P.J., Panzer, K., and King,S.N. 2002. Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2):369-386.
- Saeed, I., Momina W., Sidra S., and Muhammad R. 2014. The Relationship Of Turnover Intention With Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence And Organizational Commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4(2):242-256.
- Saleem, T., & Gul, S. (2013). Drivers Of Turnover Intention In Public Sector Organizations: Pay Satisfaction, Organizational Commitment And Employment Opportunities. *Middle-East Journal Of Scientific Research*, 17(6), 697–704. <https://doi.org/10.5829/idosi.Mejsr.2013.17.06.11939>

- Shaffer, MA, DA Harrison, KM Gilley dan DM Luk 2001. “Berjuang untuk keseimbangan di tengah turbulensi pada KASIH menetapkan internasional: konflik kerja-keluarga, dukungan dan komitmen”. *Jurnal Manajemen*, 27, 99-121.
- Shaw, J. D. (1999). Job Satisfaction And Turnover Intentions: The Moderating Role Of Positive Affect. *The Journal Of Social Psychology*, 139(2), 242–244. <https://doi.org/10.1080/00224549909598378>
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Thompson, L. dan AJ Walker, 1989. “Gender dalam keluarga: Wanita dalam pernikahan, pekerjaan, dan menjadi orang tua”. *Jurnal Pernikahan dan Keluarga*, 51, 841-871. Wang, CY, MH Chen, B. Hyde dan L.
- Waspodo, Agung AWS, Nurul Chotimah Handayani, Widya Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol.4, No.1.
- Winefield, Helen R., Carolyn Boyd, and Anthony H Winefield. 2014. Work-Family Conflict and Well-Being in University Employees. *The Journal of Psychology*, 148(6):683-697.