

***FAMILY INTERFERE WITH WORK CONFLICT: DAMPAKNYA PADA KEPUASAN
DALAM BEKERJA, KINERJA, DAN NIAT UNTUK KELUAR DARI PEKERJAAN***

Wisnu Prajogo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
wisnuprajogostieykpn@gmail.com

ABSTRACT

This research examined the influence of family interfere with work conflict to job satisfaction, performance and intention to leave, and also the influence of job satisfaction to performance and intention to leave. Survey conducted on 128 bank employees found several findings. First, family interfere with work conflict has negative influence to job satisfaction. Second, job satisfaction has positive influence to performance. Third, job satisfaction has negative influence to intention to leave. Fourth, family interfere with work conflict has negative influence to job performance. Fifth, family interfere with work conflict has positive influence to intention to leave.

Keywords: *Family Interfere With Work Conflict, Job Satisfaction, Job Performance, Intention To Leave*

LATAR BELAKANG MASALAH

Hampir tidak ada orang yang mampu memisahkan urusan rumah dan urusan kantor secara tegas. Hal ini terjadi karena tiap orang memiliki peran ganda: peran di kantor dan peran di rumah. Jika tuntutan peran di rumah sangat tinggi sehingga mengganggu kinerja seorang karyawan di kantor, hal ini menimbulkan apa yang disebut dengan *family interfere with work conflict*.

Terminologi *family interfere with work conflict* dikutip dari pendapat Carlson dan Kacmar (2000) yang mengklasifikasikan *work-family conflict* menjadi dua unsur: *family interfere with work conflict* dan *work interfere with family conflict*. *Family interfere with work conflict* terjadi jika urusan dalam rumah tangga karyawan sampai mengganggu peran karyawan di kantor. Karyawan seringkali masih terbebani dengan tanggung jawab atau urusan di rumah yang belum selesai saat dia berangkat ke kantor. Oleh karena itu, dia tidak mampu berkonsentrasi dengan baik dengan urusannya di kantor, dan mengganggu kinerja karyawan tersebut.

Work interfere with family conflict terjadi jika seorang karyawan membawa urusan kantor ke rumah sehingga mengganggu perannya di rumah. *Work interfere with family conflict* juga bisa terjadi jika tuntutan pekerjaan yang berat sampai mengganggu emosi seorang karyawan, dan kemudian emosi negatif itu akan mengganggu perannya sebagai seorang bapak/suami atau istri/ibu di rumah.

Artikel ini berfokus pada *family interfere with work conflict*. Pemilihan isu ini dilakukan karena munculnya fenomena banyak karyawan yang kurang berkinerja optimal karena tuntutan kinerja di rumah membuat kinerja di kantor tidak optimal. Sebagai contoh, seorang karyawan atau karyawan akan sulit bekerja dengan baik, jika pembantu yang biasa menjaga dan menjemput anak, tidak ada karena pulang kampung. Seorang karyawan atau karyawan akan sulit berkinerja baik jika mempunyai tanggung jawab mengurus anak atau orang tua yang sakit.

TINJAUAN PUSTAKA

Keberadaan *family interfere with work conflict* bermula pada asumsi bahwa keluarga dan pekerjaan adalah dua unsur yang sama pentingnya dalam diri seseorang. Jika ada konflik antara keduanya, maka akan menghasilkan kerugian bagi individu dan organisasi. Hal ini terjadi karena individu yang memiliki peran ganda yaitu sebagai karyawan, pasangan hidup,

dan orang tua. Peran ganda ini bisa menimbulkan dua masalah yaitu interferensi pekerjaan ke keluarga dan interferensi keluarga ke pekerjaan.

Interferensi keluarga ke pekerjaan terjadi jika tanggung jawab dalam keluarga menghambat prestasi kerja. Pada dasarnya ada tiga jenis utama *family interfere with work conflict* yaitu yang keberadaannya ditentukan tiga unsur berikut: waktu (yaitu saat waktu yang diperlukan untuk satu unsur menghabiskan waktu untuk unsur yang lain), permasalahan (yaitu saat masalah yang timbul dalam satu unsur mempengaruhi unsur yang lain), dan perilaku (yaitu adanya ketidaksejajaran perilaku antara dua unsur).

Terkait aspek waktu, jika seorang karyawan terlalu banyak menghabiskan waktu di rumah sampai tidak bisa menjalankan perannya sebagai seorang karyawan dengan baik, hal ini bisa menimbulkan masalah di kantor. Demikian pula, jika seorang karyawan terlalu banyak terbebani pekerjaan di rumah (misalnya mengurus anak atau mengurus orang tua), tanggung jawabnya di kantor bisa terganggu.

Terkait aspek masalah, tuntutan kinerja di rumah yang terlalu tinggi bisa membuat orang stress di rumah. Stress di rumah kemudian bisa terbawa kantor dan menimbulkan masalah baru di kantor. Demikian pula, jika seorang karyawan mengalami stress di rumah akibat beban hidup yang terlalu berat, kinerjanya di kantor bisa terganggu.

Terkait aspek perilaku, *family interfere with work conflict* terjadi karena ketidaksejajaran antara perilaku di rumah dan di kantor. Misalnya seorang karyawan yang bentukan karakternya di rumah tidak bisa tegas karena selalu ditekan oleh suami/istrinya, akan sulit menjadi supervisor yang tegas dan keras pada bawahannya.

Berdasarkan riset yang telah dilakukan di bidang ini, peneliti menyimpulkan bahwa paling tidak ada tiga factor yang bisa membuat seorang karyawan mampu menangani *family interfere with work conflict* secara berbeda. Faktor pertama adalah faktor personal yang meliputi kemampuan, minat, kepribadian, dan aspirasi individu. Setiap individu pasti memiliki karakteristik personal yang berbeda satu dengan lainnya. Karakteristik personal yang berbeda ini akan berpengaruh pada bagaimana mereka bisa merespon konflik/tekanan yang berbeda. Hal ini menyebabkan ada individu yang lebih rentan terhadap *family interfere with work conflict* daripada individu lainnya.

Faktor kedua meliputi situasi keluarga, peran orang tua, dan budaya serta agama yang dijalani seseorang. Seorang karyawan yang berasal dari keluarga yang harmonis cenderung bisa saling memahami dengan anggota keluarga yang lain, sehingga lebih tidak rentan terhadap konflik pekerjaan-rumah. Di sisi lain, orang yang tidak menjalani agamanya

dengan baik, lebih mudah terbawa emosi, sehingga rentan terhadap *family interfere with work conflict*.

Faktor yang ketiga adalah situasi spesifik saat seseorang bertugas. Situasi ini bisa berupa lingkungan kerja yang kondusif dan bersahabat ataupun lingkungan kerja yang keras. Lingkungan kerja yang kondusif saat hubungan antar karyawan dan Antara karyawan dengan atasan baik, cenderung tidak akan rentan pada adanya *family interfere with work conflict*. Di sisi lain, lingkungan kerja yang keras, cenderung akan menekan emosi seseorang sehingga kemungkinan *family interfere with work conflict* bisa lebih terjadi.

Terkait penjelasan di atas, pada dasarnya setiap karyawan akan berusaha menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya (Vallone & Donaldson, 2001). Jika keseimbangan tersebut tercapai, maka seorang karyawan akan dapat menjalankan fungsinya baik di kantor ataupun di rumah dengan baik, sehingga kinerja karyawan tersebut di kantor dan di rumah akan sama baiknya. Jika keseimbangan tersebut tidak bisa dicapai, maka kinerja di kantor ataupun di rumah bisa terganggu, yang kemudian akan merugikan perusahaan dalam jangka panjang karena karyawan tidak berkinerja optimal.

Dinamika dalam pekerjaan semacam itu dijelaskan dalam konteks perspektif konflik (Parasuraman & Greenhouse, 2002). Perspektif ini menjelaskan bahwa tanggung jawab dan tuntutan peran di rumah dan di kantor tidak akan kompatibel, sehingga tuntutan yang lebih tinggi dari satu peran akan mengganggu peran yang lain. Dengan demikian, tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi bisa mengganggu peran seorang karyawan di rumah dan tuntutan peran di rumah yang terlalu tinggi juga bisa mengganggu pekerjaan seseorang di kantor.

Pandangan tersebut juga berakar pada *scarcity hypotheses* (Parasuraman & Greenhouse, 2002) yang menyebutkan bahwa energi dan waktu yang dimiliki seseorang bersifat tetap dan individu yang menjalani peran ganda pasti akan mengalami konflik antar peran. Dengan demikian, *family interfere with work conflict* akan muncul jika seorang karyawan tidak mampu untuk memisahkan perannya di kantor dan di rumah. Jika urusan rumah terbawa ke kantor, hal ini rentan menumbuhkan *family interfere with work conflict*. Penelitian ini akan berfokus pada pengujian pengaruh *family interfere with work conflict* pada kepuasan dalam bekerja (*job satisfaction*), kinerja, dan niat untuk keluar dari pekerjaan, serta pengaruh kepuasan dalam bekerja pada kinerja (*job performance*) dan niat untuk keluar dari pekerjaan (*intention to leave*).

Pengaruh *family interfere with work conflict* pada kepuasan dalam bekerja.

Family interfere with work conflict akan muncul jika tuntutan peran yang terlalu berat di rumah sampai mengganggu peran seseorang di kantor. Jika seorang karyawan mengalami tuntutan kinerja yang sangat tinggi di rumah bisa mengganggu peran seseorang di kantor.

Oleh karena itu dinyatakan bahwa pada dasarnya *family interfere with work conflict* adalah suatu hal yang mengganggu. Hal ini didasarkan oleh perspektif konflik yang menyebutkan bahwa kepentingan kantor dan kepentingan rumah bersifat tidak kompatibel dan tidak bisa saling mendukung. Tuntutan yang terlalu besar di rumah akan mengganggu peran seseorang di kantor dan tuntutan yang terlalu besar di kantor akan mengganggu peran seseorang di rumah.

Scarcity hypotheses juga menguatkan hal ini. Pada dasarnya orang memiliki kapasitas yang terbatas, sehingga akan memiliki keterbatasan dalam menjalankan perannya baik di kantor atau di rumah. Jika seseorang menerima banyak tekanan di kantor, maka perannya di rumah mungkin akan terganggu. Demikian pula sebaliknya, jika tekanan di rumah terlalu berat, maka perannya di kantor juga akan terganggu.

Semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan rumah, baik yang terjadi karena urusan keluarga dibawa ke kantor ataupun urusan kantor dibawa pulang, maka kepuasan seseorang dalam bekerja akan turun. Hal ini terjadi karena semakin tinggi tingkat *family-work conflict*, orang akan semakin sulit untuk menikmati pekerjaannya, sehingga kepuasannya dalam bekerja akan turun. Oleh karena itu, semakin tinggi *family-work conflict*, maka kepuasan kerja akan berkurang, sehingga dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: *Family interfere with work conflict* berpengaruh negatif pada kepuasan dalam bekerja

Pengaruh *family interfere with work conflict* pada kinerja

Tidak akan ada seorang pun yang akan mampu berkinerja baik jika dia tidak berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Karyawan yang mengalami tuntutan kinerja yang terlalu tinggi di rumah mungkin akan sulit berkonsentrasi dengan baik dalam menjalankan tugasnya di kantor. Hal ini akan sangat mengganggu kinerja karyawan. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: *Family interfere with work conflict* berpengaruh negatif pada kinerja

Pengaruh *family interfere with work conflict* pada niat untuk keluar dari pekerjaan .

Tekanan (tuntutan) tugas yang terlalu tinggi di rumah akan mengganggu orang dalam bekerja di kantor. Karyawan tersebut tidak akan mampu bekerja dengan baik dan tenang. Dalam sepanjang kehidupan kerjanya dia akan terus terbebani oleh tuntutan akan peran di rumah itu. Pada titik tertentu, seorang karyawan tidak akan mampu bertahan, sehingga dia bisa jadi memilih untuk meninggalkan kantor, untuk memenuhi tuntutan perannya di rumah. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3: *Family interfere with work conflict* berpengaruh positif pada niat untuk keluar dari pekerjaan.

Pengaruh kepuasan dalam bekerja pada kinerja

Kepuasan dalam bekerja (*job satisfaction*) berkaitan dengan perasaan atau pemikiran seseorang tentang sifat dan kondisi pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja ini dapat dipengaruhi berbagai faktor seperti kebijakan perusahaan, perilaku atasan, besarnya dan administrasi gaji, serta kualitas kehidupan kerja dalam organisasi. Kepuasan dalam bekerja (*job satisfaction*) yang tinggi pada dasarnya adalah kondisi saat seseorang dapat menikmati pekerjaannya. Kinerja dalam suatu pekerjaan biasanya berkaitan dengan seberapa efektif seorang karyawan bekerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Jika seorang karyawan dapat memiliki kepuasan dalam bekerja yang tinggi, dia akan memiliki motivasi kerja yang tinggi pula. Hal ini didukung oleh temuan Iqbal *et al.* (2012) yang menemukan hubungan positif antara kepuasan dalam bekerja pada kinerja seseorang. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja yang tinggi akan berusaha untuk bekerja keras dalam pekerjaannya. Karyawan itu akan mengerahkan seluruh tenaga dan kemampuannya sehingga dia dapat bekerja dengan lebih baik. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan dalam bekerja, semakin tinggi pula kinerja seseorang. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis keempat sebagai berikut:

H4: Kepuasan dalam bekerja berpengaruh positif pada kinerja

Pengaruh kepuasan dalam bekerja pada niat untuk keluar dari pekerjaan.

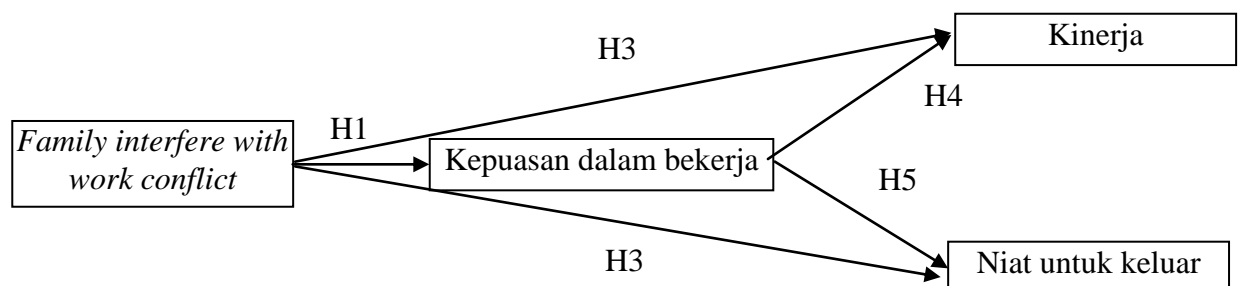
Semakin tinggi kepuasan seseorang dalam bekerja, berarti dia semakin menikmati pekerjaannya. Hal ini menyebabkan orang bisa selalu berniat untuk tetap bekerja di perusahaan itu. Misalnya, seseorang yang sangat menikmati pekerjaannya pasti akan

menikmati juga tempat bekerjanya. Jika hal ini terjadi, dia tidak akan berpikir untuk meninggalkan tempat kerjanya dan pindah ke tempat kerja yang lain. Oleh karena itu, setiap perusahaan biasanya selalu berusaha menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi melalui berbagai cara seperti: menciptakan hubungan antara atasan-bawahan yang baik, memberi kompensasi yang memadai dan di atas perusahaan lain, memberi fasilitas yang baik bagi karyawan, memberi jenjang karir yang baik, dll. Jika hal-hal di atas bias ada, maka tingkat kepuasan karyawan akan sangat tinggi, dan karyawan akan loyal pada organisasinya.

Hal ini didukung penelitian Castle *et al.* (2007) yang menemukan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka niatnya untuk meninggalkan pekerjaan akan semakin kecil. Sejalan dengan hal ini, Helman (1997) juga menemukan adanya hubungan negatif antara kepuasan dalam bekerja dengan niat orang untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan seseorang dalam bekerja, niat untuk keluar dari pekerjaan akan semakin rendah. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis kelima sebagai berikut:

H5: Kepuasan dalam bekerja berpengaruh negatif pada niat untuk keluar dari pekerjaan.

Dengan mempertimbangkan kelima hipotesis tersebut maka dapat digambarkan model penelitian dengan bagan sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Responden penelitian ini adalah karyawan bank. Pertimbangan pemilihan karyawan bank adalah karyawan bank seringkali memiliki beban kerja yang berat. Mereka seringkali pulang kantor lebih larut dibanding karyawan kantor lainnya, bahkan kadangkala ada pekerjaan yang harus dibawa untuk diselesaikan di rumah. Karyawan jenis itu rentan dengan *family interfere with work conflict* sehingga cocok untuk riset ini. Kecocokan itu muncul karena jika karyawan bank mendapat tuntutan peran yang tinggi di rumah, mereka lebih

rentan terkena konflik kepentingan antara rumah dan kantor ini. Peneliti tidak mendapat izin untuk mengedarkan kuesioner langsung ke karyawan, sehingga pengedaran kuesioner dilakukan melalui staf bagian sumberdaya manusia bank tersebut.

Untuk meningkatkan tingkat kembalian kuesioner, peneliti memberikan souvenir untuk setiap kuesioner yang kembali dan terisi lengkap. Anonimitas dilakukan untuk menjaga obyektivitas responden karena ada bagian kuesioner yang meminta responden memberikan pendapat tentang kepuasan kerja dan kinerja mereka. Meskipun demikian, masih ada responden yang sama sekali tidak mengisi bagian pendapat mereka tentang kepuasan kerja dan *family interfere with work conflict* atau tidak mengisi data pada bagian identifikasi responden.

Sejumlah 200 kuesioner diedarkan ke karyawan bank yang bersedia disurvei dan didapatkan sejumlah 128 kuesioner yang terisi lengkap dan bisa diolah, sehingga diperoleh tingkat kembalian (*response rate*) sebesar 64%. Data demografi responden untuk kuesioner yang dapat diolah disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1
Data Demografi Responden

	KLASIFIKASI	JUMLAH	PROSENTASE
JENIS KELAMIN	PRIA	53	41,4
	WANITA	75	58,6
UMUR	SD 25 TH	12	9,4
	26 – 30 TH	20	15,6
	31 – 35 TH	22	17,2
	36 – 40 TH	32	25
	41 – 45 TH	29	22,7
	46 – 50 TH	7	5,5
	>50 TH	6	4,7
STATUS PERNIKAHAN	MENIKAH	101	78,9
	TIDAK MENIKAH	27	21,1
PENDIDIKAN TERAKHIR	SMA	2	9,4

	D3	20	15,6
	S1	94	73,4
	S2	2	1,6
MASA KERJA	SD 5 TH	34	26,6
	6 – 10 TH	19	14,8
	11 – 15 TH	27	21,1
	16 – 20 TH	38	29,7
	21 – 25 TH	6	4,7
	26 – 30 TH	4	3,1

Variabel dan pengukurannya

Family interfere with work conflict merupakan konflik yang muncul karena seseorang yang menghadapi tuntutan peran yang terlalu tinggi di rumah mengalami kesulitan untuk bekerja dengan baik. Instrumen yang dikembangkan mengacu ke instrumen yang digunakan oleh Boles *et al.* (2001). Contoh item untuk hal ini adalah "Tuntutan dalam keluarga menghalangi saya untuk menjalankan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan saya."

Kepuasan dalam bekerja merupakan hasil emosional yang menyenangkan dari seseorang atas pencapaiannya terhadap pekerjaannya atau mendapatkan sesuatu yang bernilai dari pekerjaannya. Instrumen yang dikembangkan mengacu ke instrumen yang dikembangkan oleh Elerina (2008). Contoh item untuk hal ini adalah "saya dapat mengatasi kesibukan setiap waktu".

Niat untuk keluar dari pekerjaan merupakan niat karyawan untuk meninggalkan organisasinya dan berpindah ke organisasi yang lain. Instrumen yang dikembangkan mengacu ke instrumen yang digunakan oleh Allen dan Meyer (1990). Contoh item untuk hal ini adalah "Saya merasa bahwa saya akan benar-benar pindah ke perusahaan lain jika ada pekerjaan yang lebih baik".

Kinerja merupakan ukuran kinerja yang terkait dengan seberapa baik karyawan menjalankan tugas sesuai deskripsi kerjanya. Instrumen yang dikembangkan mengacu ke instrumen yang digunakan oleh Williams dan Anderson (1991). Contoh item untuk hal ini adalah "saya menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya".

Pengukuran semua variabel menggunakan skala Likert dengan 5 poin. Skala 1 menunjukkan responden sangat tidak setuju dengan pernyataan tertentu. Skala 5 menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan item pernyataan tertentu.

HASIL PENELITIAN

Analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji validitas item-item pernyataan dan dilanjutkan dengan penghitungan nilai reliabilitas (*alpha*) untuk tiap variabel. Analisis faktor dilakukan secara sekaligus untuk semua variabel. Suatu item akan dipertahankan (tidak didrop) jika *factor loading*-nya sama atau lebih dari 0,5 dengan mengacu pada pedoman yang ditetapkan oleh Comrey dan Lee (1992) seperti dikutip Tabachnick dan Fidell (1996). Item juga akan didrop jika terdapat nilai *factor loading* yang lebih dari standar yang ditetapkan pada lebih dari satu faktor (Peck, 1994). Analisis faktor dilakukan dengan metode *principle component analysis* dengan rotasi varimax digunakan untuk mendapatkan pemisahan faktor yang lebih baik antar faktor (Tabachnick & Fidell, 1996). Hasil analisis faktor ditampilkan pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Analisis Faktor

ITEM PERNYATAAN	FACTOR LOADING			
	1	2	3	4
Tuntutan dalam keluarga menghalangi saya untuk menjalankan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan saya.			.825	
Terkadang saya harus tidak masuk kerja untuk memenuhi tanggung jawab di keluarga saya.			.622	
Berbagai hal yang ingin saya lakukan di tempat kerja tidak dapat dilaksanakan karena tuntutan dari keluarga saya.			.880	
Kehidupan di rumah menghalangi tanggung-jawab saya di tempat kerja seperti masuk kerja tepat waktu, memenuhi tugas-tugas sehari-hari, dan bekerja lembur.			.770	
Teman sekerja saya tidak menyukai ketika seringnya saya membicarakan urusan rumah di kantor.			<0.5	
Saya sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja saat ini dan pindah ke perusahaan lain				.773
Saya sering mencari lowongan pekerjaan lain yang lebih baik di perusahaan lain				.881
Saya sering merasa bahwa saya akan benar-benar pindah ke perusahaan lain jika ada pekerjaan yang lebih baik				.732
Saya dapat mengatasi kesibukan saya setiap waktu	.525			
Saya mempunyai kesempatan melakukan aktivitas yang berbeda dari waktu ke waktu	.575			

Saya mempunyai kesempatan untuk berperan penting dalam kelompok kerja saya	.632			
Gaji yang saya terima sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang saya lakukan	.643			
Saya mempunyai kesempatan untuk meningkatkan karir saya	.734			
Saya mempunyai hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja saya	.747			
Lingkungan pekerjaan saya saat ini sangat bagus	.632			
Saya merasa pekerjaan saya dapat memberikan prestasi bagi saya	.761			
Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan karir saya	.783			
Saya menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada saya dengan baik		.807		
Saya memenuhi tanggung jawab yang dijabarkan dalam deskripsi kerja saya		.819		
Saya melaksanakan tugas-tugas yang seharusnya saya lakukan.		.726		
Saya memenuhi tuntutan kinerja yang ditentukan dalam pekerjaan		.743		
Saya terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang secara langsung mempengaruhi evaluasi kinerja saya.		<0,5		
Saya melalaikan unsur-unsur pekerjaan yang wajib saya lakukan (R)		.661		
Saya gagal melaksanakan tugas-tugas penting (R)		.603		

Item-tem yang digunakan untuk mengukur kepuasan dalam bekerja mengelompok di kolom pertama (kolom 1). Nilai muatan faktor (*factor loading*) yang semua di atas batas minimal 0,5 menunjukkan bahwa semua item kuesioner yang digunakan untuk mengukur kepuasan dalam bekerja adalah valid dan bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

Item-tem yang digunakan untuk mengukur kinerja mengelompok di kolom kedua (kolom 2). Nilai muatan faktor (*factor loading*) yang di atas batas minimal 0,5 menunjukkan item-item yang valid untuk mengukur kinerja. Bagaimanapun, ada satu item yang tidak valid karena muata faktornya di bawah 0,5 (Saya terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang secara langsung mempengaruhi evaluasi kinerja saya.) sehingga item ini tidak dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Item-tem yang digunakan untuk mengukur *family interfere with work conflict* mengelompok di kolom ketiga (kolom 3). Nilai muatan faktor (*factor loading*) yang semua di atas batas minimal 0,5 menunjukkan bahwa semua item kuesioner yang digunakan untuk mengukur *family interfere with work conflict* adalah valid dan bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

Item-item yang digunakan untuk mengukur niat untuk keluar dari pekerjaan mengelompok di kolom keempat (kolom 4). Nilai muatan faktor (*factor loading*) yang semua di atas batas minimal 0,5 menunjukkan bahwa semua item kuesioner yang digunakan untuk mengukur niat untuk keluar dari pekerjaan adalah valid dan bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

Data yang sudah valid kemudian dilakukan penghitungan nilai reliabilitas (Cronbach's Alpha), rata-rata, standar deviasi, dan korelasi antara variabel seperti disampaikan pada tabel 3. Hasil pengujian korelasi antar variabel independen dalam tabel 3, tidak menunjukkan adanya masalah multikolinearitas yang berat antar variabel independen (Gujarati, 1995, menyebutkan bahwa nilai korelasi antar variabel independen yang lebih dari 0,8 menunjukkan adanya masalah multikolinearitas yang berat). Hasil pengujian korelasi juga menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel independen dan variabel-variabel dependen dalam penelitian ini, sehingga pengujian model dengan model persamaan struktural dapat dilakukan.

Tabel 3
Statistik Deskriptif

	alpha	Mean	SD	JS	ITL	JP	FWC
JS	.885	3.78	0.57	1	-.449**	.368**	-.410**
ITL	.859	2.20	0.91	-.449**	1	-.198*	.506**
JP	.833	4.54	0.54	.368**	-.198*	1	-.315**
FWC	.896	2.09	0.64	-.410**	.506**	-.315**	1

*Signifikan pada tingkat 0.05

**Signifikan pada tingkat 0.01

JS Kepuasan dalam bekerja

ITL Niat untuk keluar dari pekerjaan

JP Kinerja

FWC *Family interfere with work conflict*

Dari tabel 3 tampak nilai reliabilitas untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian (nilai Cronbach's Alpha). Nilai Alpha untuk semua variabel yang di atas 0,8 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang cukup tinggi. Dengan

demikian semua instrumen (kuesioner) yang digunakan untuk mengukur setiap variabel yang ada dapat dipergunakan untuk setting yang berbeda.

Dengan mempertimbangkan skor penilaian di Antara 1 dan 5, nilai rata-rata variabel untuk kepuasan dalam bekerja adalah 3,78. Skor ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada mayoritas responden cukup baik karena sedikit di atas nilai tengah 3. Walaupun demikian, keberadaan skor yang masih di bawah 4 mengindikasikan bahwa kepuasan dalam bekerja responden belum mencapai tingkat yang optimal.

Nilai rata-rata untuk variabel niat untuk keluar dari pekerjaan sebesar 2,20 menunjukkan tingkat yang cukup rendah untuk ini karena ada di bawah nilai tengah 3. Nilai yang rendah ini merupakan hal yang diharapkan oleh tiap perusahaan. Semakin rendah nilai rata-rata untuk variabel ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan betah bekerja di perusahaan tersebut.

Nilai rata-rata variabel kinerja sebesar 4,54 menunjukkan adanya kepuasan kerja yang tinggi di perusahaan yang diteliti. Nilai tersebut jauh di atas titik potong 3 dan semakin dekat ke nilai tertinggi 5. Walaupun demikian, nilai ini rentan dengan bias. Hal ini disebabkan penilaian kinerja dilakukan dengan *self appraisal*. Proses penilaian kinerja secara mandiri kadangkala membuat karyawan menilai dirinya sendiri lebih tinggi dari yang seharusnya. Bagaimanapun, cara *self appraisal* ini tetap dilakukan untuk menjaga obyektifitas pengisian kuesioner supaya tetap bisa anonim.

Nilai rata-rata untuk variabel *family interfere with work conflict* sebesar 2,09 menunjukkan bahwa tingkat *family interfere with work conflict* pada responden yang cukup rendah. Hal ini sebenarnya diluar perkiraan karena diduga karyawan bank seharusnya memiliki nilai *family interfere with work conflict* yang cukup tinggi. Ketidakmampuan peneliti mengedarkan kuesioner sendiri karena harus dititipkan di bagian personalia mungkin menjadi penyebab terjadinya hal ini. Karena kuesioner diedarkan dan dikumpulkan kembali di bagian personalia mungkin menyebabkan orang kuatir mengisi secara apa adanya sehingga menghasilkan nilai rata-rata untuk *family interfere with work conflict* yang cukup rendah.

Hipotesis akan diuji dengan *path analysis* berbasis program AMOS versi 21. Penggunaan cara analisis ini dilakukan untuk memungkinkan pengolahan secara simultan persamaan yang menggunakan lebih dari 1 variabel dependen secara simultan. Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji fit model. Uji fit model menunjukkan seberapa besar model yang ada dapat didukung dengan data yang ada. Hasil fit model dinyatakan dalam tabel 4 di bawah ini

Tabel 4
Hasil Uji Fit Model

ABSOLUTE FIT	KRITERIA	NILAI FIT	KETERANGAN
Chi square; df; probability	Kecil Tidak signifikan (ts) (Hair <i>et al.</i> , 1998)	1,61 Ts	Baik
GFI	>0,9 (Hair <i>et al.</i> , 1998)	0,995	Baik
RMR	<0,08; upper limit <0,1 (Arbuckle, 2005)	0,008	Baik
RMSEA	<0,08; upper limit <0,1 (Arbuckle, 2005)	0,036	Baik
INCREMENTAL FIT			
AGFI	>0,8 (Sharma, 1996)	0,955	Baik
NFI	>0,9 (Hair <i>et al.</i> , 1998)	0,988	Baik
CFI	>0,9 (Hair <i>et al.</i> , 1998)	0,998	Baik
TLI	>0,9 (Hair <i>et al.</i> , 1998)	0,989	Baik
PARSIMONIOUS FIT			
CMIN/DF (subject to sample size)	1 – 2 over fit 2-5 liberal limit (Arbuckle, 2005)	1,16	Baik

Tabel 4 menunjukkan nilai-nilai *absolute fit measures*, *incremental fit measures*, dan *parsimonious fit measure*. Hasil pengujian model dengan melihat nilai-nilai *absolute fit* menunjukkan bahwa, secara umum model mempunyai *goodness of fit* yang baik, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan model yang ada. Nilai GFI (*Goodness of Fit*) sebesar 0,995 memenuhi kriteria penerimaan model karena lebih besar dari 0,9. Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian model dengan data. Nilai RMR sebesar 0,008 dan RMSEA sebesar 0,036 memenuhi kriteria penerimaan model karena lebih kecil dari batas atas 0,1 (Hair *et al.*, 1998).

Nilai-nilai *incremental fit* menunjukkan hasil yang secara umum baik. Nilai NFI (*Normed Fit Index*) sebesar 0,988 dan nilai CFI (*Comparative Fit Index*) sebesar 0,998 memenuhi batas minimum 0,9 (Hair *et al.*, 1998). Ukuran *incremental fit* yang sesuai standar dipenuhi oleh nilai AGFI (*Adjusted Goodness of Fit*) sebesar 0,955 yang lebih dari batas

minimum 0,8 (Sharma, 1996). Ukuran *parsimonious fit* yang juga memenuhi kriteria (nilai hasil penelitian 1,16 dan nilai batas atas maksimal 5) menunjukkan bahwa model memiliki unsur parsimoni.

Pengujian seluruh hipotesis dilakukan dengan melihat adanya *significant path* dalam model. Jika terdapat *significant path*, maka hipotesis terkait akan didukung. Ringkasan hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis

HIPOTESIS	Standardized Estimate	Standard Error	Critical Ratio	Probability	Keterangan
H1: <i>Family interfere with work conflict</i> berpengaruh negatif pada kepuasan dalam bekerja	-0,494	0.097	-5,085	< 0,01	Didukung
H2: <i>Family interfere with work conflict</i> berpengaruh negatif pada kinerja	-0,219	0.115	-1,903	< 0,1	Didukung
H3: <i>Family interfere with work conflict</i> berpengaruh positif pada niat untuk keluar dari pekerjaan	0,480	0.110	4,375	< 0,01	Didukung
H4: Kepuasan dalam bekerja berpengaruh positif pada kinerja	0,369	0.110	3,347	< 0,01	Didukung
H5: Kepuasan dalam bekerja berpengaruh negatif pada niat untuk keluar dari pekerjaan.	-0,216	0.104	-2,072	< 0,05	Didukung

Hasil uji hipotesis menunjukkan beberapa hal. Pertama, *family interfere with work conflict* berpengaruh negatif pada kepuasan dalam bekerja ($\beta = -0,494$; $p < 0,01$). Kedua, *family interfere with work conflict* berpengaruh negatif pada kinerja ($\beta = -0,219$; $p < 0,1$). Ketiga, *family interfere with work conflict* berpengaruh positif pada niat untuk keluar dari pekerjaan ($\beta = 0,480$; $p < 0,01$) Keempat, kepuasan dalam bekerja berpengaruh positif pada kinerja ($\beta = 0,369$; $p < 0,01$). Kelima, kepuasan dalam bekerja berpengaruh negatif pada niat untuk keluar dari pekerjaan ($\beta = -0,216$; $p < 0,05$). Dengan demikian, semua hipotesis didukung.

PEMBAHASAN

Temuan pertama riset ini adalah *family interfere with work conflict* berpengaruh negatif pada kepuasan dalam bekerja. Semakin tinggi intensitas *family-work conflict*, orang akan semakin tidak nyaman dalam bekerja. Semakin orang tidak nyaman dalam bekerja maka ketidakpuasan dalam bekerja akan meningkat. Dengan demikian, penelitian ini dapat menemukan dukungan pada hipotesis pertama.

Penelitian ini memberi dukungan pada *scarcity hypotheses*. Setiap orang pasti memiliki kapasitas yang terbatas. Oleh karena itu, tekanan pada satu unsur (misalnya tekanan untuk menjalankan peran yang terlalu berat di rumah) akan mengganggu perannya di kantor. Oleh karena itu, munculnya *family interfere with work conflict* bisa membawa ke kepuasan kerja yang menurun.

Sejalan dengan itu, penelitian ini juga menguatkan dugaan perspektif konflik yang menyatakan bahwa aspek pekerjaan dan rumah merupakan aspek yang tidak kompatibel. Hal ini menyebabkan adanya makin tingginya *family interfere with work conflict* bisa menurunkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa penelitian ini menguatkan temuan Vallone dan Donaldson (2001) yang mengemukakan adanya pengaruh negatif *family interfere with work conflict* pada kepuasan dalam bekerja.

Penelitian ini mendukung hipotesis kedua karena menemukan adanya pengaruh negatif *family interfere with work conflict* pada kinerja. Semakin orang mengalami tekanan yang tinggi di rumah, semakin sulit dia memfokuskan diri untuk bekerja. Oleh karena itu, yang akan muncul adalah kinerja yang menurun.

Penelitian ini mendukung hipotesis ketiga karena menemukan adanya pengaruh positif *family interfere with work conflict* pada niat untuk keluar dari pekerjaan. Semakin orang mengalami tekanan yang tinggi di rumah, semakin dia akan merasa bersalah karena meninggalkan perannya di rumah. Jika tekanan di rumah sangat besar, maka kecenderungan untuk meninggalkan kantor demi memenuhi peran di rumah akan semakin tinggi.

Penelitian ini mendukung hipotesis keempat karena menemukan adanya pengaruh positif kepuasan dalam bekerja pada kinerja. Penelitian ini menguatkan temuan Iqbal *et al.* (2012) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan dalam bekerja maka kinerja seseorang akan semakin tinggi. Dengan demikian, akan sangat baik bagi perusahaan jika karyawannya memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja

yang tinggi akan dengan sukacita, mencurahkan segenap kemampuannya dengan baik, sehingga bisa mencapai kinerja tinggi.

Temuan kelima riset ini, kepuasan dalam bekerja berpengaruh negatif pada niat untuk keluar dari pekerjaan. Dengan demikian, penelitian ini menguatkan temuan penelitian Castle *et al.* (2007) dan Helman (1997). Semakin seorang karyawan puas dalam bekerja, dia akan semakin betah bekerja di kantor itu, dan niat untuk meninggalkan perusahaan akan berkurang. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk menciptakan kondisi yang membuat karyawan puas dalam bekerja, karena semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, akan semakin tingkat perputaran karyawan dalam organisasi.

SIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh *family interfere with work conflict* pada kepuasan dalam bekerja, kinerja, dan niat untuk keluar dari pekerjaan, serta pengaruh kepuasan dalam bekerja pada kinerja dan niat untuk keluar dari pekerjaan. Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan. Pertama, *family interfere with work conflict* berpengaruh negatif pada kepuasan kerja. Kedua, kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja. Ketiga, kepuasan kerja berpengaruh negatif pada niat untuk keluar dari pekerjaan. Keempat, *family interfere with work conflict* berpengaruh negatif pada kinerja. Kelima, *family interfere with work conflict* berpengaruh positif pada niat untuk keluar dari pekerjaan.

KETERBATASAN

Kelemahan utama riset ini adalah pada penggunaan *single source* dalam kuesioner. Hal ini menyebabkan munculnya *common method variance* yang sulit dihindari jika data diperoleh dari satu sumber. *Common method variance* terjadi jika seorang responden yang mengisi kuesener tentang variabel penjelas dan variabel yang dijelaskan, cenderung akan mengisi kuesener secara konsisten. Hal ini akan berakibat hasil penelitian yang tidak menggambarkan kondisi yang riil, karena data untuk variabel penjelas dan variabel yang dijelaskan diusahakan untuk konsisten oleh responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T.D. & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Applied Psychology*, 69: 1-19.
- Boles, J.S., Howard, W.G., & Donofrio, H.H. (2001). An Investigation Into The Relationship of Work-Family Conflict and Work Satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13(3): 376-390.
- Carlson, D.S., & Kacmar, K.M. (2000). Work-Family Conflict in The Organization: Do Life Role Values Make a Difference. *Journal of Management*, 26 (5): 1031 – 1054.
- Castle, Nicholas G., John Engberg, Ruth Anderson, & Aiju Men. (2007). Job Satisfaction of Nurse Aides in Nursing Homes: Intent to Leave and Turnover. *The Gerontologist*, 47(2): 193-204.
- Elerina, M. (2008). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitment Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah*.
- Helman, C.M. (1997). Job Satisfaction and Intent to Leave. *Journal of Social Psychology*, 137(6): 677-689.
- Igbal, M.T., Wagas Latif, & Wahab Naseer. (2012). The Impact of Person Job Fit on Job Satisfaction and its Subsequent Impact on Employees Performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences*: 3 (2) : 523 – 530.
- Parasuraman, S. & Greenhaus, J.H. (2002). Toward Reducing Some Critical Gaps in Work-Family Research. *Human Resource Management Review*, 12: 299 - 312.
- Peck, S.R. (1994). Exploring the Link Between Organizational Strategy and the Employment Relationship: The Role of Human Resources Policy. *Journal of Management Studies*, 31:715-735.
- Tabachnick, B.G. dan Fidell, L.S. (1996). *Using Multivariate Statistics*. Harper Collins College Publishers.
- Vallone, E.J. & Donaldson, S.I. (2001). Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time. *Work and Stress*, 15 (3) : 314 – 226.

Williams, L.J. dan Anderson, S.E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3):601-617.