KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP INTENSI MINAT PINDAH MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(STUDI KASUS PADA KARYAWAN DI UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA)

Oleh :

Beny Saeful Bahri
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia
Email : benysaeful@email.unikom.ac.id

Abstract : *The problem of role conflict between work-family and job satisfaction is one of the factors that trigger the release of employees. This study aims to determine the work-family conflict to the intention of moving interest through job satisfaction either directly or indirectly on the employees at the Indonesia Computer University. the analysis in this research used descriptive and verificative analysis using path analysis Sampling method used is proporsionate random sampling consisting of 58 permanent employees at the Indonesia Computer University. The results of the study based on descriptive analysis showed that employees have high levels of work-family conflicts, sufficient job satisfaction and turnover intension. While the verifikatif analysis showed that the work-family conflict had a significant negative effect on job satisfaction, job satisfaction had a significant negative effect on the turnover intention, work-family conflict had a significant positive effect on the turnover intention, the conflict of family work had a positive effect on the turnover intention through employee job satisfaction.*

Keyword : work-family conflict, job satisfaction, turnover intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset yang unik, karena sifatnya yang dinamis, sehingga diperlukan perhatian khusus agar bisa memberikan kinerja terbaik untuk organisasi. Fenomena yang seringkali terjadi adalah ketika kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu perilaku tersebut diantaranya adalah pengunduran diri atau keluarnya karyawan dari organisasi. Keluarnya karyawan merupakan masalah penting yang memberikan dampak negatif terhadap organisasi, karena dapat menyebabkan terhambatnya pencapaian target yang sudah ditetapkan atas hilangnya karyawan serta peningkatan terhadap pengeluaran biaya untuk merekrut karyawan baru.

Permasalahan tersebut dialami oleh salah satu kampus swasta di Bandung yaitu Universitas Komputer Indonesia yang mengalami *trun over* pada karyawannya, dari data yang diperoleh dari ICT UNIKOM periode 2013 sampai dengan 2016 dapat dilihat tingkat karyawan yang keluar pada tahun 2013 mencapai 3,78% dan mengalami penurunan di tahun 2014 sebanyak 0%, akan tetapi pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 mengalami peningkatan keluar karyawan yang cukup tinggi, dimana pada 2015 sebanyak 1,55% dan puncaknya pada tahun 2016 sebanyak 5,89%, jika dijabarkan karyawan yang keluar dari

tahun 2013 sebanyak 5 orang, tahun 2014 tidak terdapat karyawan yang keluar, tahun 2015 sebanyak 2 orang, dan tahun 2016 sebanyak 8 orang. Jadi total keluar karyawan dari tahun 2013 sampai tahun 2016 sebanyak 15 orang. Hal ini merupakan masalah besar bagi perusahaan, kehilangan karyawan merupakan kehilangan asset berharga perusahaan.

Hal yang mepengaruhi keinginan pindah karyawan UNIKOM berdasarkan hasil poin survei awal melalui wawancara terhadap beberapa karyawan Unikom mayoritas karyawan merasakan belum sesuainya harapan antara gaji atas apa yang mereka dapat saat ini, kemudian peluang untuk promosi jabatan masih dirasakan sulit untuk sebagian karyawan. (sumber : wawancara karyawan Unikom).

Hal ini didukung berdasarkan poin survei awal melalui wawancara beberapa karyawan Universitas Komputer Indonesia, dimana karyawan merasakan banyaknya waktu dan tuntutan tugas diranah pekerjaan sehingga terkadang urusan keluarga terbengkalai, seperti dikarenakan tugas kerja seringkali karyawan kurang memperhatikan keluarga dan kadang melewatkan kegiatan yang penting bersama keluarga (sumber : wawancara karyawan tetap bagian *security* dan *cleaning service* Unikom).

Mungkin hal ini merupakan suatu bukti kommitmen karyawan terhadap perusahaan, namun disamping itu memungkinkan karyawan mengalami ketidakseimbangan peran pekerjaan dan keluarga dalam hal ini merupakan salah satu sinyal menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Tekanan yang dihasilkan dari ketidakcocokan ini memiliki efek pada sikap seseorang, terutama ketika pekerjaan dipandang sebagai ancaman bagi peran keluarga. Kondisi seperti ini dapat mengarahkan para karyawan pada kemungkinan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga yang kemudian berdampak pada kepuasan kerja dan meningkatnya niat intensi pindah kerja.

KAJIAN PUSTAKA

KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA

Menurut Boles et.al (dalam Utama, 2015) konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik yang terjadi karena ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja yang dialami karyawan.

Indikator Konflik Pekerjaan-Keluarga

Indikator untuk mengukur konflik pekerjaan-keluarga menurut Boles et.al (dalam Utama, 2015) adalah sebagai berikut :

- Tekanan Kerja
- Banyaknya tuntutan tugas
- Kurangnya kebersamaan keluarga
- Sibuk dengan pekerjaan
- Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins and Judge (2011: 114) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya**.**

Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan Robbins (2008:110) diatas indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Gaji/upah
b. Promosi
c. Supervisi
d. Rekan kerja.
e. Pekerjaan itu sendiri.

Intensi Minat Pindah

Menurut Pasewark & Strawser (dalam Umi Narimawati 2007: 552), menyatakan intensi minat pindah mengacu pada niat seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata.

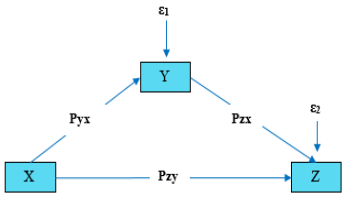
Indikator Intensi Minat Pindah

Menurut Pasewark and Strawser dalam (Umi Narimawati, 2007), indikator intensi minat pindah (*turnover intention*) meliputi :

1. Seberapa menarik pekerjaan saat ini.
2. Tersedianya alternatif pekerjaan dalam waktu dekat (3 bulan).
3. Tersedianya alternatif pekerjaan di tempat lain.

METODE PENELITIAN

Analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui sebab akibat, dengan tujuan menerangkan akibat langsung dan akibat tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.



Gambar 1.1
Bagan Jalur

Dimana:

X = Konflik Pekerjaan-Keluarga

Y = Variabel Kepuasan kerja

Z = Variabel Intensi Minat Pindah

P_{YX} = Koefisien Jalur Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Intensi Pindah

P_{ZY} = Koefisien Jalur Kepuasan Kerja terhadap Intensi Pindah

P_{ZX} = Koefisien Jalur Konflik

Pekerjaan-Keluarga terhadap Intensi Pindah

ε = Pengaruh faktor lain

(epsilon)

Untuk menganalisis model tersebut dilakukan analisis jalur dengan menguraikannya menjadi dua sub struktur sebagai berikut :

Sub struktur I	: Y	$= P_{YX}X + \varepsilon_1$
Sub struktur II	: Z	$= P_{ZX}X + P_{ZY}Y + \varepsilon_2$

Sumber : Riduwan & Kuncoro (2012:6)

Sedangkan metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2012:7) adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variable mandiri, baik hanya pada satu variable atau lebih (variable yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variable itu dengan variable lain.

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Sugiyono (2012:8) adalah metode verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik dilakukan dengan teknik *propotionate stratified*

random sampling (sampel acak berstrata) dengan jumlah 58 Responden.

PEMBAHASAN DAN HASIL

METODE DESKRIPTIF

KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA PADA KARYAWAN TETAP DI UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA.

Berdasarkan hasil olah spss dari data kuisioner responden nilai persentase yang diperoleh sebesar 69,95%. Angka tersebut berada pada interval 68% - 84% dan termasuk dalam kategori tinggi, artinya bahwa konflik pekerjaan-keluarga karyawan Universitas Komputer Indonesia secara keseluruhan adalah tinggi.

KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN TETAP DI UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA.

Berdasarkan data kuisioner responden yang telah diolah menghasilkan nilai persentase yang diperoleh sebesar 67,96%. Angka tersebut berada pada interval 52.01% - 68.00% dan termasuk dalam kategori cukup, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia belum maksimal, sebaiknya dilakukan upaya untuk lebih ditingkatkan, agar kepuasan kerja menjadi lebih baik.

INTENSI MINAT PINDAH PADA KARYAWAN TETAP DI UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA.

Berdasarkan data kuisioner responden yang telah diolah menghasilkan nilai persentase yang diperoleh sebesar 65,3%. Angka tersebut berada pada interval 52% - 68%, maka termasuk dalam kategori cukup, sehingga dapat disimpulkan bahwa intensitas minat pindah di Universitas Komputer Indonesia tergolong cukup. Namun terdapat indikator yang tinggi yaitu alternative pekerjaan ditempat lain, menunjukan bahwa respon dari karyawan masih memiliki keinginan untuk memilih atau mendapatkan alternative pekerjaan di tempat lain yang memberikan masa depan yang lebih baik dari pekerjaan saat ini.

METODE VERIFIKATIF

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN TETAP DI UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA.

Berdasarkan output di SPSS koefisien determinasi, diketahui nilai R-*square* sebesar 0,831 yang berarti konflik pekerjaan keluarga memberikan kontribusi pengaruh sebesar 83,1%, dan sisanya sebesar 100% - 83,1% = 0,169 atau 16,9% adalah faktor lain yang mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) yang tidak diteliti (epsilon/ ε_1), seperti komitmen organisasi dan budaya organisasi. Sehingga diperoleh persamaan jalur untuk sub struktur pertama adalah sebagai berikut :

$$Y = -0{,}911X + 0{,}169\ (\varepsilon_1)$$



Gambar 1.2
Bagan Jalur Hasil Analisis Sub Struktur Pertama

Bagan jalur diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

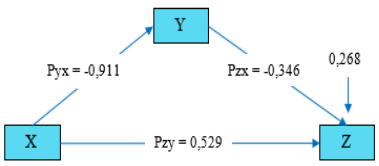
PYX = 0.911	:	Artinya besarnya pengaruh variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0.911
e_1 = 0.169	:	Artinya terdapat variabel lain yang mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.169

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP INTENSI MINAT PINDAH PADA KARYAWAN TETAP DI UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA.

Berdasarkan output di koefisien determinasi, diketahui nilai R-*square* sebesar 0,732 atau 73,2%, (Z) sebesar 100% - 73,2% = 0,268 atau 26,8%. Dengan demikian nilai 0,268 merupakan pengaruh atau kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti, seperti faktor gaya kepemimpinan dan kepribadian karyawan.

Maka diperoleh persamaan jalur untuk sub struktur II, sebagai berikut :

Z = 0,529 X - 0,346 Y + 0,268



Gambar 1.3
Bagan Jalur Sub Struktur Kedua

Bagan jalur diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

PZX = 0,529	:	Artinya besarnya pengaruh variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X) terhadap variabel Intensi Minat Pindah (Z) adalah sebesar 0,529
PZY = -0.346	:	Artinya besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja (Y) terhadap variabel intensi minat pindah (Z) adalah sebesar --0.346
e_2 = 0.268	:	Artinya terdapat variabel lain yang mempengaruhi variabel intensi minat pindah (Y) sebesar 0.268

Pengaruh Langsung (Direct Effect), Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect), dan Pengaruh Total (Total Effect)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Pengaruh Total
	Langsung	Tidak Langsung (Melalui Y)	
X terhadap Y	-0.911	-	-
X terhadap Z	**0,529**	-0.911 x -0,346 = **0.315**	0.844
Y terhadap Z	-0,346	-	-

Sumber : output spss 21 for windows

Berdasarkan data diatas dijelaskan bahwa hubungan/pengaruh langsung dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut: pengaruh variabel X terhadap Y = -0.911, artinya pengaruhnya 91.1%; pengaruh variabel X terhadap Z = 0.529, artinya pengaruhnya 52.9%; pengaruh Y terhadap Z = -0.346, artinya pengaruhnya 34.6%,

Untuk pengaruh tidak langsung variabel X terhadap Z melalui variabel Y = 0.315, artinya pengaruh kausalitasnya adalah 31.5%.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1) PENGUJIAN HIPOTESIS SECARA PARSIAL KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP MINAT PINDAH

Hipotesis pertama yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 (Hipótesis Nol)

$H_0 1$: $P_{YX} = 0$ Konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

$H_a 1$: $P_{YX} \neq 0$ Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	33,318	,000
	Konflik Pekerjaan-Keluarga	-16,579	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : output spss 21 for windows

Dari tabel output di atas diperoleh nilai thitung bertanda negative untuk konflik pekerjaan-keluarga (X) sebesar -16,579 dengan nilai -ttabel sebesar -2,003. Diketahui nilai -thitung lebih kecil dari nilai -ttabel (-16,579 < -2,003) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh secara negative signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sesuai dengan hasil penelitian Puspitasari (2012), menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan dan negative terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga cenderung mengurangi kepuasan dalam bekerja.

Menurut Ariana (2016), karyawan yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja - keluarga memiliki efek negatif pada kepuasan kerja.

2) PENGUJIAN HIPOTESIS SECARA PARSIAL KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI MINAT PINDAH

Hipotesis kedua yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 (Hipótesis Nol)

$H_0 2$: $P_{YZ} = 0$ Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi minat pindah

Ha2: $P_{YZ} \neq 0$ Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi minat Pindah

Coefficients[a]

Model	t	Sig.
(Constant)	2,847	,006
Kepuasan Kerja	-2,036	,047

a. Dependent Variable: Intensi Minat Pindah

Sumber : output spss 21 for windows

Dari tabel output di atas diperoleh nilai thitung untuk kepuasan kerja (Y) sebesar -11,024 dengan nilai -ttabel sebesar -2,003. Dikarenakan nilai thitung lebih kecil dari nilai ttabel (-2,036 < -2,003) dengan nilai signifikansi 0,047 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya

kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi minat pindah.

Sesuai dengan Umi Narimawati (2007), menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap intensi turnover dosen di Perguruan Tinggi Swasta Jawa Barat.

3) PENGUJIAN HIPOTESIS SECARA PARSIAL KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA TERHADAP INTENSI MINAT PINDAH

Hipotesis ketiga yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 (Hipótesis Nol) X→Z

$H_0$3: $P_{ZX} = 0$ Konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi minat pindah

Ha3: $P_{ZX} \neq 0$ Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap intensi minat pindah

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
3	(Constant)	2,847	,006
	Konflik Pekerjaan-Keluarga	3,114	,003

a. Dependent Variable: Intensi Minat Pindah

Sumber : output spss 21 for windows

Dari tabel output di atas diperoleh nilai thitung untuk konflik pekerjaan-keluarga (X) sebesar 3,114 dengan nilai ttabel sebesar 2,003. Dikarenakan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel (3,114 > 2,003) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap intensi minat pindah.

Hal ini mendukung penelitian Blomme et al. (2010) dalam penelitiannya pada sejumlah besar karyawan yang berpendidikan tinggi tentang niat karyawan untuk meninggalkan organisasi menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh positif terhadap minat pindah karyawan.

4) PENGUJIAN SOBEL TEST

Untuk menguji efek mediasi maka menghitung nilai t dari koefisien ab yang diperoleh dari hasil output SPSS 21 for windows dalam kolom *standardized coefficient* β (beta), yaitu hasil perkalian Pxy.Pyz memberikan nilai koefisien mediasi atau pengaruh tidak langsung : (-0.911 x -0.346 = 0.315), maka digunakan tahapan uji sobel (Baron dan Kenny, 1986), berikut ini :

Rumus sobel

$$Sab = \sqrt{a^2sb^2 + b^2sa^2 + sa^2sb^2}$$

maka diperoleh, sebagai berikut :

S_{ab} = √(-0.911)^2 〖 (0.098)〗^2 + (-0.346)^2 (0.050)^2 + (0.050)^2 (0.098)^2
= √ (0.829 x 0.0096) + (0.119 x 0.0025) + (0.0025 x 0.0096)
= √0.0083
= **0.091** (dibulatkan)

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Maka, diperoleh :

t hitung = 0.315/0.091
= **3.461**

Terima H0, jika t hitung < t tabel (α = 5%)
Tolak H0, jika t hitung > t tabel (α = 5%)

Mediasi	Koefisien Path	t-hitung > t tabel	Ket
X → Y → Z	-0.315	3.461	Diterima Ha

Sumber : hasil uji sobel

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test didapat nilai t-hitung pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan keluarga tehadap intensi minat pindah melalui kepuasan kerja sebesar 3,461 > 2,003. Dalam hal ini t hitung lebih besar dari nilai t tabel , maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya hasil penelitian ini menunjukan bahwa peran kepuasan kerja memediasi pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap intensi minat pindah pada karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian lapangan dan analisis pembahasan mengenai konflik pekerjaan-keluarga terhadap intensi minat pindah melalui kepuasan kerja pada karyawan di Universitas Komputer Indonesia yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan pada tabel rekapitulasi dimana tekanan kerja yang dialami mayoritas karyawan berada pada level tertinggi dibandingkan indikator lainnya, sedangkan indikator yang berada pada level terendah yaitu kurangnya kebersamaan keluarga.
2. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh mayoritas karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara keseluruhan masuk dalam kategori cukup. Dimana level tertinggi berada pada indikator kepuasan atas rekan kerja. Namun terdapat kepuasan atas gaji dan promosi memiliki level terendah dibandingkan indikator kepuasan kerja lainnya.
3. Intensi minat pindah pada karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara keseluruhan masuk dalam kategori cukup. Namun indikator altenatif pekerjaan di tempat lain yang memiliki level tertinggi, yaitu pada respon karyawan atas pencarian pekerjaan di organisasi lain yang lebih baik berdasarkan pembayaran, sedangkan indikator alternatif pekerjaan dalam waktu dekat berada pada level terendah.
4. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Universitas Komputer Indonesia. Artinya apabila semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia akan menurun.
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi minat pindah pada karyawan tetap di Universitas Komputer Indonesia. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan menurunkan tingkat minat pindah karyawan.
6. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap intensi minat pindah pada karyawan tetap di Universitas Komputer Indonesia. Artinya secara langsung semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka semakin tinggi intensi pindah karyawan
7. Terdapat pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan-keluarga terhadap intensi minat pindah melalui kepuasan kerja pada karyawan tetap di Universitas Komputer Indonesia. Artinya semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga bisa menurunkan kepuasan kerja karyawan yang

pada akhirnya karyawan memiliki niat untuk keluar atau pindah dari pekerjaannya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai konflik pekerjaan keluarga terhadap intensi minat pindah melalui kepuasan kerja, peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Universitas Komputer Indonesia dalam hal menurunkan intensi minat pidah karyawan :

1. Pihak karyawan alangkah lebih baiknya bisa mengelola waktu atas tekanan yang timbul dari peran pekerjaan agar tidak mengintervensi kepentingan keluarga, seperti kemampuan untuk menyeimbangkan kewajiban tugas-tugas kantor (pekerjaan) dan rumah (keluarga) sehingga dapat berjalan lebih efektif sesuai porsinya.
2. Pihak organisasi alangkah lebih baiknya memperhatikan pembayaran atas gaji yang diterima karyawan dan peluang promosi karyawan, sehingga diharapkan karyawan akan memiliki level kepuasan kerja yang lebih baik lagi, seperti pemberian gaji disesuaikan atas dasar beban kerja dan masa kerja karyawan. kemudian memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi misalnya berupa promosi jabatan.
3. Pihak organisasi alangkah lebih baiknya menyediakan sarana diskusi dengan para karyawan di masing-masing bidang atau divisi mengenai harapan pekerjaan yang baik menurut mayoritas karyawan seperti apa, sehingga dapat menemukan titik temu antara harapan karyawan dan organisasi, dengan begitu diharapkan persepsi karyawan atas alternatif kesempatan yang lebih baik di organisasi lain tersebut tidak dirasakan oleh karyawan karena karyawan merasa kesempatan yang paling baik sudah didapatkannya dalam perusahaan, yang pada akhirnya memiliki intensi minat pindah yang rendah.
4. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lain selain konflik pekerjaan-keluarga yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara langsung, misalnya terkait stress kerja dan kelelahan kerja.
5. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lain selain kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap intensi minat pindah secara langsung, misalnya terkait faktor eksternal pasar tenaga kerja dan kebijakan pengupahan daerah.
6. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lain selain konflik pekerjaan-keluarga yang mempengaruhi intensi minat pindah secara langsung, misalnya terkait faktor keadilan organisasi dan keterikatan kerja.
7. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan sampel yang lebih besar yang diharapkan peran mediasi kepuasan kerja antara hubungan konflik pekerjaan-keluarga terhadap intensi minat pindah memiliki kontribusi yang lebih dominan.

DAFTAR PUSTAKA

Adekola, B. (2010). Interferences between work and family among male and female executives in Nigeria. African Journal of Business Management, 4(6), 1069-1077.

Ahmad, Aminah. (2008). *Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict*. The Journal of Human Resource and Adult Learning Vol. 4, Num. 1, June 2008.

Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). *Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies*. The Academy of Management Perspectives, 24(2), 48–64. http://dx.doi.org/10.5465/AMP.2010.51827775.

Amelia, Anisah. 2010. Pengaruh *Work-to-family conflict* dan *family-to-work conflict* terhadap kepuasan dalam bekerja,keinginan pindah tempat kerja, dan kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 4 No.3.

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (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. http://dx.doi.org/10.1037/a0022170.

Andini, Rita.2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. Thesis. Program Studi Magister Management, Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.

Ariana, I Wayan Jendra. Pengaruh *Work Family Conflict,* Keterlibatan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 7, 2016 : 4630-4659. ISSN : 2302-8912.

Arikunto, Suharsimi. 2009. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Aneka Cipta: Jakarta

As'ad, M. (2008). Seri ilmu sumber daya manusia: Psikologi industri. (4th ed). Yogyakarta : Liberty.

Astuti, Rini (2013). Kepuasan Kerja dan Kommitmen Organisasi terhadap turnover intention karyawan pada Universitas Komputer Indonesia. Skripsi Program Studi Manajemen. 2013

Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin, 2006. Statistika Dalam Penelitian. Bandung : Pustaka Setia

Azhar, S.N Alwani. Ahmad, S.F Syed. Kassim, E. Suzila. *Work Family Conflict, Work Family Support and Turnover Intention.* International Review of Management and Business Research. Vol. 5 Issue.3. September 2016. ISSN: 2306-9007.

Barker et al. (2002). Research Methods In Clinical Psychology. John Wiley & Sons Ltd. England.

Bangun, Wilson (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Blau, F., M. Ferber and A. Winker. 1998. The economics of women, men and work, 3rd ed. Upper Saddle River. New Jersey. Prentice Hall

Booth, S., Hamer, K. 2007. Labour turnover in the retail industry (Predicting therole of individual, organisatio nal and environmental factors). International Journal of Retail and Distribution Management. UK: Emerald Group Publishing limited. Vol. 35 No. 4 (289-307).

Buonocore, Filomena. Russo, Marcello. (2013*). Reducing the effects of work–family conflict on job satisfaction: the kind of commitment matters*. Human Resources Manajemen Journal, VOL 23 NO 1, 2013. Doi : 10.1111/j.1748-8583.2011.00187.

Carlson, D.S., Grzywacz, J.G., & Kacmar, K.M. (2010). The relationship of Schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. Journal of Managerial Psychology, 25(4), 330-355.

Dwi Sartika, 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya). Management Journal Analysis, Vol 3. No 2. ISSN : 2252-6552.

Dharma, Cipta. 2013. "Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan". Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan, Volume 1 No. 2 Hal 1-9 Medan: Politeknik Negeri Medan.

Emdy Mahardika Putra, 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali. e-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2015: 1100:1118, ISSN : 2302-8912.

Frone, M. R. (2000). *Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity survey*. Journal of Applied Psychology, 85(6), 888-95.

Farida, Nur. (2013). Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada PT. Tanjung Unggul Mandiri. Jurnal Binus. 2013.

Ghayyur, Muhammad dan Waseef Jamal. 2012. Work-Family Conflicts: A Case of Employees Turnover Intention. International Journal of Social Science and Humanity. Vol. 2, No.3.

Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). *A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium.* Journal of Management, 26(3), 463–488. http://dx.doi.org/10.1177/014920630002600305.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. The Academy of Management Review , 10, 76-88.

Handoko, Hani.2001, Manajemen Personalia. BPFE Yogyakarta

Hancock, J. I., Allen, D. G., Bosco, F. A., McDaniel, K. R., & Pierce, C. A. (2011*). Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance*. Journal of Management. http://dx.doi.org/10.1177/0149206311424943.

Hastuti, Rina. (2015). Model Persamaan Struktural Perilaku Penarikan. Jurnal EBBANK Vol 6, No 2. 17-32, 2015. ISSN 2442 – 4439

Harnoto. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. PT, Prehallindo. Jakarta.

Hartini, Pratama Juli. (2009). Kepuasan Kerja Pada Karyawati Perusahaan Ritel di Jakarta. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Depok, 2009.

Ida Ayu Putri Rarasanti, 2016. Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan.e-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No 7, 2016: 4690-4718, ISSN: 2302-8912.

Issa, Dua'a, Abdul Rahim, Mohammad, Fais, Ahmad, & Hamid, Mahmood Gelaidan. (2013). Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint. Middle-East Journal of Scientific Research, 14(4), 525-531. ISSN: 1990-9233.

Karimi, L. (2008). *A Study of A Multidimensional Model Of Work-Family Conflict Among Iranian Employees*. Community, Work & Family, 11 (3), 283-295.

Kossek, E.E., & C. Ozeki. (1998*). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resource research*. Journal of Applied Psychology 82 (2), 139-149.

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, (2014). Perilaku Organisasi. Edisi 9. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.

Lathifah Ifah. 2008. "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Turnover Intentions dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening" Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta: AUB.

Lok, P., & Crawford, J. (2001*). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction*. Journa of Management Psychology, 16(8), 594-613. http://dx.doi.org/10.1108/EUM0000000006302

Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk).*Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI

Manurung, M. T., Intan ratnawati. 2012. "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang". Dalam Diponegoro Journal of Management, Volume 1 No. 2 Hal 145-157 Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2009). Manjemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya**.**

Meliani, Fitri. Sunarti, Euis. Krisnatuti, Diah. (2009). Faktor Demografi, Konflik Kerja Keluarg, dan Kepuasan Perkawinan Istri Bekerja. Jur. Ilm. Kel. & Kons., September 2014, p : 133-142 Vol. 7, No. 3, ISSN : 1907 - 6037

Mobley, W, H. 2000. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Press Indo.

Muhammad Ainul Yaqin, 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan KJPP Cabang Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1 No 2, Mei 2013.

Netermeyer,R.G., Brashear Alenjandro,T., Boles,J.S. 2004*. A crossnational Model Of Job-related Outcome of Work Role and Family Role variables:a retail sales context*. Journal of the Academy of Marketing, Science, 32(1),49-60.

Nurmayanti, et.al. (2014). *Work Family Conflict: A Review of Female Teachers in Indonesia*. International Journal of Psychological Studies;

Vol. 6, No. 4; 2014. ISSN 1918-7211 E-ISSN 1918-722X

Norlim, J. (2011). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maxima Cipta Bandung. Skripsi. Universitas komputer Indonesia, Bandung.

Purwi Sundari, 2014. Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Kontrak di PT. Dan Liris Sidoarjo. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret. pp 64-74.

Rifsa Wahyu Prihartono, 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap komitment organisasional dan *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Rentokil Initial Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1 No 3, Mei 2013.

Raheleh Enami, 2012. *Investigating the Relationship between Organizational Learning Culture, Job Satisfaction and Turnover Intention in its SMEs*. International Journal of Innovative Ideas (IJII), Vol. 12 (1), pp. 8-23, April 2012.

Rahmana. M.R. 2008. Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Nasabah Pinjaman Dan Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Nasabah Studi Kasus : PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kantor Cabang Magetan. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad. 2008. Cara Menggunakan Dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis). Bandung : Alfabeta.

Renny Rantika, Sunjoyo. (2011). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat di RSUD DR. Moewardi Surakarta.

Ranupandoyo, H. Dan Husnan, Saud. 2005. Manajemen Personalia; Edisi ke-4. BPFE, Yogyakarta.

Rita Andini, 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Kommitmen organisasional terhadap Turnover Intention. (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemi Muhammadiyah Semarang). Thesis. Progam Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.

Rivai, Veithzal. Jauvani, J.S. 2009. Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

Rizwan, Muhammad. 2014. *Preceding to employee satisfaction and turnover intention*. International Journal Of Human Resource Studies, 4 (3); pp: 87-106.

Rokhman Budiyono, 2016. Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Duta Service Semarang).Jurnal STIE Semarang, Vol. 8, No. 1, Februari 2016, ISSN: 2252-826.

Robbins SP, dan Judge (2011). Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. (2013). Organizational behavior

15th ed. Pearson Education, New Jersey.

Ru, Hsu Yu 2011. *Work-Family Conflict And Job Satisfaction In Stressful Working Environments The Moderating Roles Of Perceived Supervisor Support And Internal Locus Of Control*. International Journal Of Manpower, 32(2), Pp 233-248.

Ruslina (2014). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Stress Kerja Pada Wanita Bekerja. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Juni 2014.

Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan, SPSS Complete Teknik Analisis Statsistik Terlengkap dengan Software SPSS, Salemba Infotex, Jakarta 2009.

Salleh, R., Mishaliny S. N., & Haryanni H. 2012. *Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia*. World Academy of Science, Engineering and Technology, pp: 316-322.

Shaw, J. D., Gupta, N., & Delery, J. E. (2005). *Alternative conceptualizations of the relationship between voluntary turnover and organizational performance*. Academy of Management Journal, 48(1), 50–68. http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2005.15993112.

Simamora, Henry. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.

Singgih Santoso. 2002. SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua Jakarta: Gramedia

Sopiah, (2008). Perilaku Organisasional. Penerbit Andi Offest, Yogyakarta, 2008. ISBN : 9789792903034

Stonner, Charles R. (1990). *Work-home role conflict infemale owners of small bussiness: an eploratory study.* Journal of 20 small business management , 28 (1), page 30-38.

Salleh, R., Mishaliny S. N., & Haryanni H. (2012). *Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia*. World Academy of Science, Engineering and Technology, pp: 316-322.

Sarwono, Jonathan. (2012). Path Analysis Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis, untuk Riset Skripsi, Thesis, dan Disertasi menggunakan SPSS. Penerbit : PT. Elexmedia Komputindo. Jakarta. 2012.

Sari, Nita Ratna 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja tehadap Turnover Intention (Studi Pada AJB Bumiputra 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 27 No. 1 Oktober 2015.

Simanjuntak, Naomei 2013. Analisis pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. Diponegoro Journal of Management, Vol. 2, Tahun 2013, Halaman 1-10, ISSN : 2337-3792.

Sugiyono. 2012.Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta

Sutrisno, Edi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan II. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Umi Narimawati. 2011. Penulisan arya Ilmiah : Panduan Awal Penyusunan Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi

Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM. Bekasi : Genesis.

Umi Narimawati. (2007). *The Influence of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Towards the Performance of Lecturers at West Java's Private Higher Education Institution*. Journal of Applied Sciences Research, 3(7): 549-557, 2007

Wasis. 2008. Pedoman Riset Praktis untuk Profesi Perawat. Jakarta: EGC.

Wendi Amsuri Nasution, 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Intensi Turnover pada Call Center Telkomsel di Medan. Jurnal Mandiri, Vol. 4, Nomor 1, Februari 2009, ISSN 1907-4158.

Witasari, Lia. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Novotel Semarang). Tesis sarjana S-2 Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.

Wulandari, Ida Ayu Dyah. (2016) Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hotel Grand Inna Kuta. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016: 6146-6173 ISSN : 2302-8912

Umar Husein. 2009, Metode Penelitian untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Edisi kedua, Rajagrafindo Persada Jakarta

Utama, D.G. Satria. Sintaasih, D.S. (2015). Pengaruh Work - Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No.11, 2015: 3703 - 3737 ISSN: 2302-8912

Yani, Ni Wayan Mega Sari Apri. Sudibya, I Gde Adnyana. Rahyuda, Agoes Ganesha. Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan Wanita.

Yang N., G.C. Chen, J. Choi & Y. Zou. (2000). *Sources of Work Family Conflict : A Sino-U.S. Comparison of The Effect of Work and Family Demand*. Academy of Management Journal 43 (1) : 113 -123.

Yavas, U & Babakus, E. "Attitudinal And Behavioral Consequences of WorkFamily Conflict And Family-Work Conflict: Does Gender Matter?". International Journal of Service Industry Management. Vol 19. N0.1. 2008.

Zakso, Amrazi. 2010. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri. Jurnal Manajemen, Volume 2 Nomor 4 (hlm. 1-16). Program Magister Administrasi Pendidikanfkip Untan Pontianak.

Van, Dyne, L, graham J.W. 2005. Organizational Citizenship Behavior, Construct. Redefinition Measurement and Validation. Academic Management Journal