BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini berisi studi pustaka terhadap buku, jurnal ilmiah penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Uraian kajian pustaka diarahkan untuk menyusun kerangka pemikiran atau konsep yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun tinjauan pustaka pada penelitian ini meliputi konsep mengenai konflik pekerjaan-keluarga, kepuasan kerja, dan intensi minat pindah.

2.1.1 Konflik Pekerjaan-Keluarga

2.1.1.1 Pengertian Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga memiliki beberapa pengertian, berikut merupakan lima pengertian konflik pekerjaan-keluarga menurut para ahli :

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Buonocore dan Russo, 2013 : 91) "*Work–family conflict has been defined as a conflict that occurs between work roles and family roles, resulting from the highly demanding pressures associated with each role and reducing performance in both roles"* (Konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai konflik yang terjadi antara peran kerja dan peran keluarga, yang dihasilkan dari tekanan yang sangat menuntut terkait masing-masing peran dan mengurangi kinerja di kedua peran tersebut).

Greenhaus dan Beutell (dalam Esson, 2004 : 4) konflik pekerjaan-keluarga yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab dan tuntutan dalam

pekerjaan menjadi hambatan dan mengganggu tanggung jawab seseorang didalam keluarga.

Menurut Frone, et.al (dalam Retnaningrum, 2016 : 74) menyebutkan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya.

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.

Menurut Natemeyer et al (dalam Yavas et al., 2008 : 10) konflik pekerjaan-keluarga adalah suatu bentuk konflik antar peran yang terjadi akibat dari suatu tuntutan umum dan ketegangan yang dihasilkan oleh pekerjaan mengganggu kemampuan seseorang untuk melakukan tanggung jawab yang berkaitan dengan keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak bisa diseimbangkan sehingga terjadi ketidakharmonisan dengan tuntutan keluarga (Bruck et.al., 2002).

Berdasarkan uraian definisi diatas disimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika situasi yang timbul saat seseorang atau karyawan mengalami kesulitan membagi peran antara pekerjaan di kantor dan keluarganya dirumah sehingga dapat mengurangi kinerja kepada salah satu peran. Terutama ketika pekerjaan dianggap sebagai suatu ancaman bagi peran keluarga.

2.1.1.2 Faktor-faktor Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut Greenhaus dan Beautell (dalam Wirakristama, 2011), menyatakan faktor-faktor penyebab konflik pekerjaan-keluarga, diantaranya :

1) Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
2) Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
3) Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
4) Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

Menurut Stoner dan Charles (dalam Ruslina, 2014) menyatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga, diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Tekanan waktu, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
b. Dukungan dan besarnya keluarga, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
c. Kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
d. Ukuran organisasi, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

2.1.1.3 Dampak Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut Duxburry dan Higgins (dalam Hartini, 2009) dampak dari konflik pekerjaan-keluarga, sebagai berikut :

1. Di organisasi

   Dampak pekerjaan mengintervensi keluarga terhadap organisasi, dapat menurunkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, meningkatkan stress kerja, menurunkan kepuasan pada beban kerja dan jumlah jam kerja, serta niat untuk berhenti bekerja. Sedangkan dampak keluarga mengintervensi pekerjaan terhadap organisasi, dapat meningkatkan tingkat absensi pada para pekerja.

2. Di diri individu

   Dampak konflik pekerjaan-keluarga dapat mengakibatkan depresi suasana hati (*mood depression*), stress psikologis (*burnout*), kepuasan hidup, kesehatan fisik.

2.1.1.4 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

2.1.1.6 Manajemen Konflik Pekerjaan Keluarga

Cinamon (dalam Nurmayanti, et.al (2014) menunjukkan bahwa untuk mengukur apakah individu memiliki keyakinan dalam mengelola *work-family conflict* yang mungkin dihadapinya, setidaknya mereka merasa yakin bahwa mereka mampu dalam mangatasi hal-hal berikut :

1. Penyelesaian tugas-tugas rumah
2. Penyelesaian tugas-tugas pada pekerjaan
3. Efektifitas peran dalam keluarga
4. Tekanan dari keluarga
5. Tekanan dari pekerjaan
6. Pengelolaan waktu

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki (2014:169) mengatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan tingkatan dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Diartikan secara formal, kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

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

Pengertian kepuasan kerja menurut Sutrisno (2010:74) adalah suatu sikap kayawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama

antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menuru Rivai dan Jauvani (2009:856) pengertian kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Mangkunegara, (2009:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja timbul berdasarkan persepsi atau pandangan karyawan terhadap pekerjaan dari aspek-aspeknya, yaitu keuntungan dan manfaat apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan dari lingkungannya.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Harold E. Burt dalam As'sad (2008) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

1. Faktor hubungan karyawan
    a. Hubungan antara manager dengan karyawan
    b. Faktor fisis dan kondisi kerja
    c. Hubungan sosial diantara karyawan
    d. Sugesti dari teman kerja
    e. Emosi dan situasi kerja
2. Faktor individu

a. Sikap karyawan terhadap pekerjaannya
b. Umur karyawan sewaktu bekerja
c. Jenis kelamin

3. Faktor eksternal
   a. Keadaan keluarga karyawan
   b. Rekreasi
   c. Pendidikan

2.1.2.3 Dampak Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak yang timbul dari kepuasan kerja dan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan, dalam buku Perilaku Organisasi Robbins & Judge (2008 : 256) adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan dan produktivitas

   Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas pegawai. Hubungan tersebut akan kuat bila pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor dari luar. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang kuat terlihat pada pegawai dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi, misalnya untuk posisi manajerial.

2. Kepuasan kerja dan turnover

   Hubungan antara kepuasan kerja dan turnover bersifat negatif, dengan kekuatan hubungan yang moderat atau tidak terlalu kuat dan tidak pula

terlalu lemah. Ada faktor-faktor lain yang mempunyai peran dalam menentukan hubungan antara kepuasan kerja dan turnover seperti usia, komitmen terhadap organisasi, kondisi perekonomian secara umum, dan kondisi pasar tenaga kerja. Robbins rmenambahkan faktor kinerja pegawai sebagai salah satu variabel antara yang mempengaruhi kekuatan hubungan kepuasan dengan turnover, karena organisasi cenderung akan mempertahankan pegawai terbaiknya dengan berbagai macam kompensasi sehingga pegawai merasa puas.

3. Kepuasan kerja dengan tingkat absensi

Hubungan yang bersifat negatif antara kepuasan kerja dan tingkat absensi memiliki kekuatan yang lebih lemah bila dibandingkan dengan hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover. Kekuatan hubungan tersebut dipengaruhi oleh perasaan pegawai terhadap pekerjaan yang dijabatnya, yaitu apakah ia merasa pekerjaannya penting atau tidak. Faktor lain yang juga berpengaruh adalah jika organisasi memiliki kebijakan untuk mengurangi upah bila pegawainya tidak hadir**.**

2.1.2.4 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.

2.1.3 Intensi Minat Pindah

2.1.3.1 Pengertian Intensi Minat Pindah

Intensi minat pindah memiliki beberapa definisi menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut :

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.

Definisi intensi minat pindah menurut pernyataan Issa *et.al* (2013) adalah *Turnover intention is the intention to leave the company voluntarily, which could affect the status of the company and will certainly affect the productivity of employees."* (keinginan berpindah atau intensi minat pindah adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan)

Menurut Dharma, (2013: 1) intensi turnover adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.

Menurut Harninda (dalam Nasution, 2009), intensi turnover pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke

tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa intensi turnover adalah keinginan untuk berpindah, belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Dari uraian definisi diatas dapat disimpulkan bahwa intensi minat pindah merupakan niat atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya yang sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain yang lebih layak atau sesuai dengan apa yang dipersepsikannya.

2.1.3.2 Faktor Faktor Intensi Minat Pindah

Faktor-faktor intensi turnover menurut Mobley (dalam Tsani, 2016) adalah sebagai berikut :

a. Karakteristik individu

   Karakter individu yang memengaruhi keinginan pindah kerja antara lain usia, pendidikan, dan keluarga.

b. Lingkungan kerja

   Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Adapun lingkungan non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya.

c. Kepuasan kerja

   Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model pindah kerja. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi,

kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

d. Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi intention to leave memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

2.1.3.3 Dampak Intensi Minat Pindah

Menurut Dharma (2013:3) menyebutkan dampak intensi minat pindah karyawan bagi perusahaan adalah:

1. Biaya penarikan karyawan menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan memepelajari.
2. Biaya pelatihan menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut
4. Tingkat kesalahan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

2.1.3.5 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.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Perbedaan
1	Ariana, I.W Jendra dan I.G. Riana (2016)	Pengaruh *work-family conflict* Keterlibatan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja. E-jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 7, 2016 : 4630 – 4659. ISSN : 2302-8912.	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja Karyawan	**Persamaan** Variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja **Perbedaan** Variabel keterlibatan kerja dan stress Kerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan intensi turnover sebagai variabel terikat.
2	Azhar, S.N Alwani, Ahmad S.F dan Kassim, E. Suzilla (2016)	*Work Family Conflict, Work Family Support and Turnover Intention.* *International Review of Management and Bussiness Research*, Vol. 5 Issue. 3.	*Work Family Conflict were found to have a significant relationship with turnover intention*	**Persamaan** variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap intensi turnover **Perbedaan** variabel dukungan pekerjaan-keluarga dan kinerja, sedangkan

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Perbedaan
				penelitian sekarang menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas.
3	Karimi leila (2016)	*A Study of a multidimensional model of work-family conflict among Iranian employees.* *International Journal Community, Work, and Family*. Vol. 11, No. 3, ISSN 1366-803, 283-295.	*Work-family conflict has significant and negative effect on job satisfaction*	**Persamaan** Variabel konflik pekerjaan kelauarga dan kepuasan kerja **Perbedaan** Penilitian sekarang menambah kepuasan kerja sebagai variabel bebas
4	Gozukara, Izlem. Nurdan Colokagu (2016)	*The Mediating Effect of Work Family Conflict on the Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction.* *Journal Social and Behavioral Sciences*. 229 (2016) 253 – 266. Istanbul.	*Work family confict has a negative effect on job satisfaction*	**Persamaan** Variabel Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kepuasan Kerja **Perbedaan** Variabel *Job Autonomy*, sedangkan penelitian sekarang menambah variabel intensi turnover
5	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.	*The influence of work satisfaction and organizational commitment towards turnover intention is significant and negative.*	**Persamaan** Varibel kepuasan kerja terhadap intensi turnover **Perbedaan** Variabel Komitmen organisasi dan kinerja, sedangkan penilitian sekarang menggunakan variabel konflik pekerjaan-keluarga sebagai variabel bebas
6	Wulandari, Ida Ayu	Pengaruh *Work family conflict* terhadap Turnover Intention	*Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan	**Persamaan** Variabel konflik pekerjaan keluarga,

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Perbedaan
	(2016)	Melalui mediasi Kepuasan Kerja Pada Hotel Grand Inna Kuta. E-Jurnal Unud, Vol. 5, No. 10. 6146-6173. ISSN : 2302-8912.	kerja pada karyawan Hotel Grand Inna Kuta	kepuasan kerja dan intensi turnover **Perbedaan** -
7	Iqraa Saed (2014)	*The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional Intelligence and organizational commitment.* *Internasional Journal of Learning Development*, Vol. 4, No. 2, ISSN 2164-4063.	*Job satisfaction has a negative effect on turnover intention, When the job satisfaction is greater the turnover intention*	**Persamaan** Variabel kepuasan kerja terhadap intensi turnover **Perbedaan** Variabel *leader member exchange* dan *job performance*, sedangkan penelitian sekarang menggunakan konflik pekerjaan-keluarga sebagai variabel bebas
8	Issa, D.A Rahim, Fias Ahmad dan Hamid Mahmood (2013)	*Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint.* *Middle -East Journal of Scientific Research* 14 (4) : 525-531. ISSN 1990-9233.	*Job satisfaction significantly negative effect on turnover intention*	**Persamaan** Kepuasan kerja terhadap intensi turnover **Perbedaan** Penilitian sekarang menambah konflik pekerjaan-keluarga sebagai variabel bebas
9	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.	Hasil penelitian menunjukan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover	**Persamaan** Variabel kepuasan kerja terhadap intensi turnover **Perbedaan** Variabel *Job Involvement*, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel konflik pekerjaan-keluarga

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Perbedaan
10	Dwi Sartika (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. Management Journal Analysis, Vol 3. No 2. ISSN : 2252-6552.	Hasil penelitian menunjukan kepuasan kerja secara langsung memiliki hubungan negatif signifikan dengan keinginan keluar karyawan	**Persamaan** Varibel Kepuasan Kerja terhadap intensi turnover **Perbedaan** Variabel kepemimpinan transformasional, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel konflik pekerjaan-keluarga
11	Nita Ratnasari (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.	Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negative dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*	**Persamaan** Variabel kepuasan kerja terhadap intensi turnover **Perbedaan** Penilitian sekarang menambah konflik pekerjaan-keluarga sebagai variabel bebas
13	Naeem Alsam (2013)	*The Impact of Work Family Conflict on Turnover Intentions: An Empirical Evidence from Pakistan.* *World Applied Sciences Journal.* 24 (5): 628-633, 2013 ISSN 1818-4952.	*Work Family Conflict which has a positive impact on Turnover Intentions and the results are in line with the existed study.*	**Persamaan** Variabel konflik pekerjaan-keluarga terhadap intensi turnover **Perbedaan** Penilitian sekarang menambah kepuasan kerja sebagai variabel intervening

2.2 Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi sehingga diperlukan perhatian khusus agar karyawan tetap loyal terhadap organisasi. Terjadinya perilaku niat pindah yang berujung pada pengunduran diri karyawan secara sukarela merupakan masalah yang tidak dapat ditunda lagi dan harus segera diatasi oleh manajemen perusahaan, organisasi tidak terkecuali perguruan tinggi swasta.

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendah niat pindah karyawan diakibatkan oleh perasaan positif yang dirasakan karyawan tentang pekerjaannya, merasa puas atau tidak puas. Berdasarkan identifikasi masalah dalam pra survei penelitian terdapat kurangnya gaji dan promosi kerja itu sendiri yang mana merupakan indikator dari kepuasan kerja. Dalam hal ini setiap karyawan yang bekerja pada suatu organisasi tentunya sangat menginginkan promosi serta adanya jenjang karir yang diberikan, maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Sebagaimana indikator dalam kepuasan kerja diantaranya adalah gaji, promosi, suvervisi, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang merasa puas pastinya akan bertahan di organisasi dan mampu bekerja secara produktif, sebaliknya semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja, sehingga memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh keadaan pekerjaan dan keluarga karyawan. Tuntunan antara peran pekerjaan dan keluarga tidak selamanya dapat berjalan dengan seimbang. Bahkan, terkadang dapat saling bertentangan dan menimbulkan konflik. Berdasarkan identifikasi masalah masih

terdapat karyawan kesulitan membagi peran antara pekerjaan dan keluarga, seperti tuntutan tugas kerja menyebabkan tekanan tugas dari pekerjaan yang terlalu banyak. Konflik atas waktu, tekanan dan perilaku tidak sesuai yang dialami karyawan menimbulkan konflik pekerjaan dengan keluarga. Berdasarkan penilitian terdahulu menemukan konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi tingkat rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Tekanan pekerjaan maupun tekanan keluarga yang keduanya saling menuntut satu sama lain akan menimbulkan stress karyawan sehingga karyawan akan susah menjalani kedua peran. Konflik pekerjaan-keluarga dalam situasi ini pertama mempengaruhi kepuasan kerja, selanjutnya kepuasan kerja mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Maka diduga konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap intensi minat pindah karyawan Universitas Komputer Indonesia.

Dengan demikian penting bagi organisasi untuk memperhatikan konflik pekerjaan keluarga dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan agar tidak menimbulkan perilaku karyawan yaitu niat untuk pindah kerja atau keluar kerja yang berujung pada keputusan pengunduran diri secara sukarela yang dilakukan oleh karyawan di suatu organisasi tidak terkecuali di Universitas Komputer Indonesia.

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.2.1.1 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penyelidikan yang dilakukan oleh Karimi (2008), bahwa beberapa hasil terkait menunjukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki efek yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja.

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. Penelitian juga dilakukan Penelitian Ahmad et al., (2012) yang yang menyimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh secara negatif dengan kepuasan kerja.

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. Penelitian Gozukara (2016) menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

2.2.1.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Minat Pindah

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Umi Narimawati (2007), menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap intensi turnover dosen di Perguruan Tinggi Swasta Jawa Barat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salleh et al. (2012) menemukan aspek kepuasan kerja yang meliputi promosi, pekerjaan itu sendiri, serta supervisi kecuali rekan kerja terbukti berpengaruh negatif pada turnover intention.

Mardiana et.al (2014) Berdasarkan hasil yang diperoleh kepuasan kerja mempunyai hubungan yang nyata dengan timbulnya keinginan pada perawat di RS Dhuafa.

Hasil penelitian Rarasanti (2016) kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention* yang memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

2.2.1.3 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Intensi Minat Pindah

Simon et.al (2004) dalam penelitiannya mengatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi intensi minat pindah (*turnover intention*).

Lathifah (2008) mengemukakan bahwa tekanan keluarga cukup berpengaruh signifikan dengan keinginan untuk berpindah sehingga yang kemudian akan meninggalkan pekerjaannya.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Blomme et al. (2010), Ghayyur & Jamal (2012), menyangkut pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap intensi minat pindah karyawan yang sama-sama berpengaruh signifikan positif.

Di dukung pula oleh penelitian Andika Satria Utama (2015) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Veteran Denpasar. konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi akan meningkatkan turnover intention pada diri karyawan.

2.2.1.4 Keterkaitan Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Intensi Minat Pindah Melalui Kepuasan Kerja

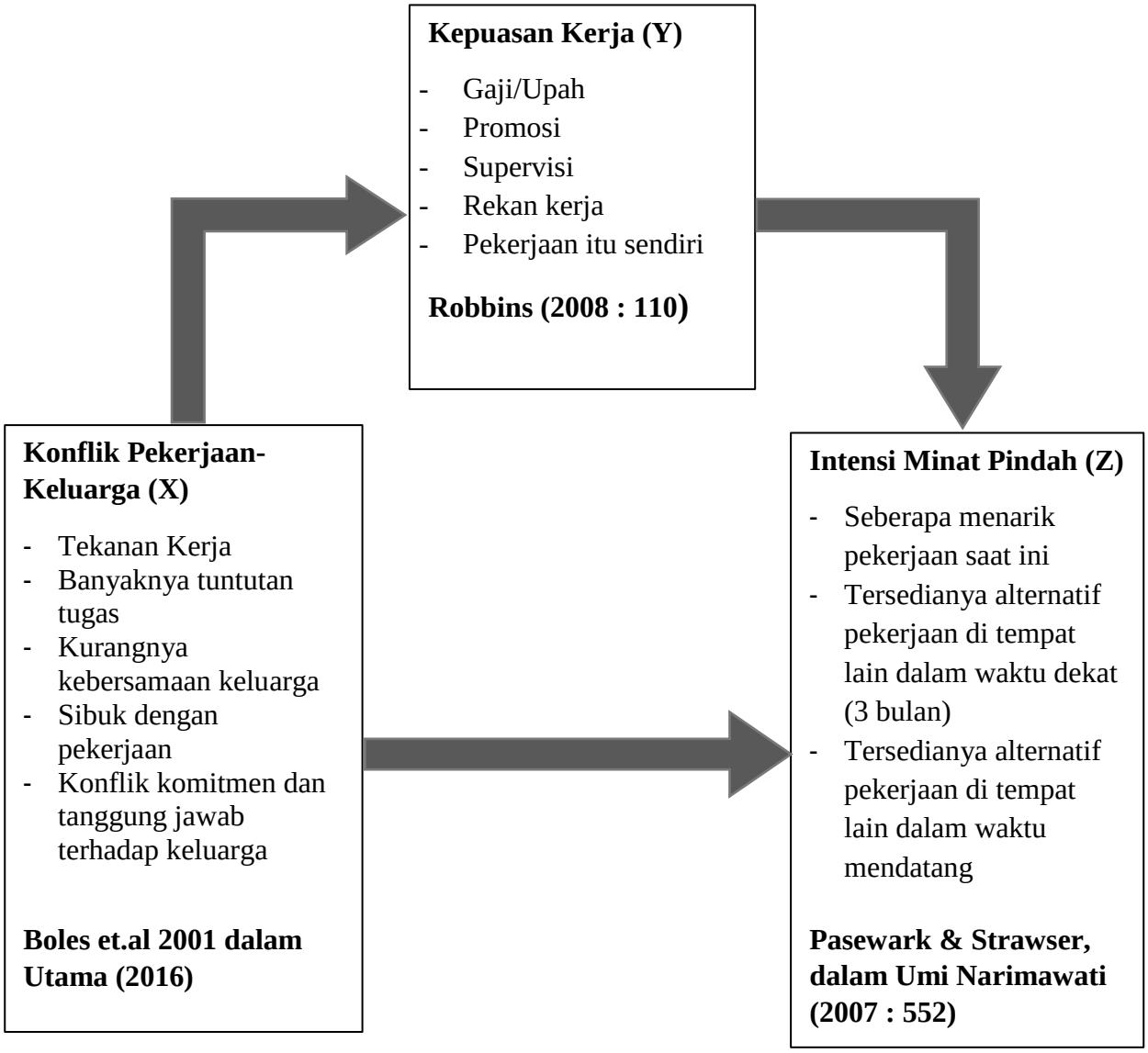
Berdasarkan hasil penelitian Yani et.al (2016) konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap intensi turnover melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian oleh Wulandari (2016) menunjukkan bahwa peran konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif parsial terhadap intensi turnover melalui mediasi kepuasan kerja karyawan.

Konflik pekerjaan-keluarga bisa mempengaruhi kepuasan kerja sebelum karyawan tersebut akhirnya harus keluar dari pekerjaan (Utama, 2015).

2.2.1.5 Keterkaitan Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga, Kepuasan Kerja dan Intensi Minat Pindah

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berhubungan dengan sejumlah sikap kerja negatif dan konsekuensi termasuk kepuasan kerja keseluruhan yang lebih rendah dan kecenderungan lebih besar untuk meninggalkan kerja (Good et al, 1988).



Gambar 2.1. Paradigma Penelitian

Bagan Paradigma Penelitian Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Intensi Minat Pindah melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Tetap Universitas Komputer Indonesia

2.3 Hipotesis

Menurut Suharsimi Arikunto, (2010:110) hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Karyawan Tetap di Universitas Komputer Indonesia Masih Cukup Tinggi.
2. Kepuasan Kerja pada Karyawan Tetap di Universitas Komputer Indonesia Masih Belum Baik.
3. Intensi Minat Pindah Karyawan Tetap di Universitas Komputer Indonesia Masih Tinggi.
4. Terdapat Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Tetap di Universitas Komputer Indonesia.
5. Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Minat Pindah pada Karyawan Tetap di Universitas Komputer Indonesia.
6. Terdapat Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Intensi Minat Pindah pada Karyawan Tetap di Universitas Komputer Indonesia.
7. Terdapat Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Intensi Minat Pindah melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Tetap di Universitas Komputer Indonesia.