

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA KEPUASAN DALAM BEKERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA DAN NIAT UNTUK KELUAR DARI PEKERJAAN

Wisnu Prajogo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta

e-mail: wisnuprajogostieykpn@gmail.com

Abstract

This research examined the influence of work-family conflict to job satisfaction, also the influence of job satisfaction to performance and intention to leave. Survey conducted on 128 found several findings. First, work family 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.

Keywords: work-family conflict, job satisfaction, job performance, intention to leave.

Abstrak

Riset ini meneliti pengaruh *work family conflict* pada kepuasan dalam bekerja, serta pengaruh kepuasan dalam bekerja pada kinerja dan niat untuk keluar dari pekerjaan. Penelitian yang dilakukan pada 128 karyawan bank menghasilkan beberapa temuan. Pertama, *work-family conflict* berpengaruh negatif pada kepuasan kerja. Kedua, kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja. Ketiga, kepuasan kerja berpengaruh negatif pada niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Kata kunci: *work-family conflict*, kepuasan kerja, kinerja, niat untuk meninggalkan pekerjaan.

PENDAHULUAN

Saat ini banyak karyawan yang memiliki peran ganda, peran di kantor dan juga di rumah. Seorang wanita, selain menjadi seorang karyawan juga menjadi seorang ibu. Seorang pria, selain menjadi seorang karyawan juga menjadi seorang bapak. Beban yang harus ditanggung dalam tiap peran itu juga tidak ringan. Kadangkala tuntutan pekerjaan mengharuskan seorang karyawan atau karyawan membawa pekerjaan pulang ke rumah, yang tentunya akan mengganggu perannya di rumah sebagai seorang bapak atau ibu. Kadangkala masalah yang ada di rumah terbawa ke kantor, sehingga mengganggu proses kerja karyawan/karyawan tersebut. Oleh karena setiap peran itu menuntut kinerja yang tinggi, tidak jarang muncul pertentangan peran yang disebut dengan *work-family conflict*.

Carlson and Kacmar (2000) mengklasifikasikan *work-family conflict* menjadi dua unsur: *work interfere with family conflict* dan *family interfere with work conflict*. *Work interfere with family conflict* terjadi jika seorang

karyawan membawa pekerjaan rumah sehingga mengganggu perannya sebagai bapak atau ibu di rumah. *Family interfere with work conflict* terjadi jika karyawan membawa urusan rumah ke kantor. Kedua jenis *work-family conflict* itu sama-sama tidak menguntungkan, karena mengganggu peran seseorang di satu sisi tertentu. Bagaimanapun, artikel ini tidak membedakan dua hal itu, tapi hanya berfokus pada satu terminologi yaitu *work-family conflict*.

KAJIAN PUSTAKA

Pada dasarnya setiap karyawan akan berusaha menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya (Vallone and Donaldson, 2001). Jika keseimbangan tersebut tercapai, maka seorang karyawan akan dapat menjalankan fungsinya baik di kantor ataupun di rumah dengan baik, sehingga kinerja 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 and 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.

Pandangan tersebut juga berakar pada *scarcity hypotheses* (Parasuraman and 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, *work-family conflict* akan muncul jika seorang karyawan tidak mampu untuk memisahkan perannya di kantor dan di rumah. Jika urusan kantor terbawa ke rumah atau sebaliknya jika urusan rumah terbawa ke kantor, hal ini rentan menumbuhkan *work family conflict*. Penelitian ini akan berfokus pada pengujian pengaruh *work family conflict* pada kepuasan dalam bekerja (*job satisfaction*) dan pengaruh kepuasan dalam bekerja pada kinerja (*job performance*) dan niat untuk keluar dari pekerjaan (*intention to leave*).

Pengaruh *work-family conflict* pada kepuasan dalam bekerja

Work-family conflict akan muncul jika tuntutan peran pada salah satu posisi (bisa dari kantor ataupun rumah) sampai mengganggu peran seseorang di posisi yang lain. Tuntutan kinerja yang sangat tinggi di kantor bisa mengganggu peran seseorang di rumah. Demikian pula, tuntutan berperan sebagai bapak atau ibu di rumah yang sangat tinggi juga bisa mengganggu kinerja seseorang di kantor. Oleh karena itu dinyatakan bahwa pada dasarnya *work family conflict* adalah suatu hal yang mengganggu, karena diasumsikan setiap orang memiliki kapasitas yang terbatas, sehingga kelebihan tuntutan di satu posisi akan mengganggu peran seseorang di posisi yang lain.

Semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan rumah, baik yang terjadi karena urus-

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

H1: *Work-family conflict* berpengaruh negatif pada kepuasan dalam bekerja.

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 kedua sebagai berikut:

H2: 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 bekerja di perusahaan itu. 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 ketiga sebagai berikut:

H3: Kepuasan dalam bekerja berpengaruh negatif pada niat untuk keluar dari pekerjaan.

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 *work-family conflict* sehingga cocok untuk riset ini. Pengumpulan data dilakukan dengan penyerahan langsung kuesioner ke responden untuk langsung diisi dan dikembalikan ke peneliti. Sejumlah 200 kuesioner diedarkan ke karyawan bank yang bersedia disurvei dan kuesioner yang kembali

sejumlah 128 kuesioner, sehingga diperoleh tingkat kembalian (*response rate*) sebesar 64%. Data demografi responden untuk kuesioner yang dapat diolah disajikan dalam tabel 1.

Variabel dan pengukurannya

Work-family conflict merupakan konflik yang muncul karena seseorang memiliki peran ganda di rumah dan di kantor. Instrumen yang dikembangkan mengacu ke Boles et al. (2001). Contoh item untuk hal ini adalah "karena pekerjaan, saya sering tidak dapat berkumpul dengan keluarga saya, pasangan, atau teman 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 Elena (2008). Contoh item untuk hal ini adalah "saya dapat mengatasi kesibukan setiap waktu".

Niat berpindah tempat kerja merupakan niat karyawan untuk meninggalkan organisasinya dan berpindah ke organisasi yang lain. Instrumen yang dikembangkan mengacu ke Allen and 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".

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

Kinerja merupakan ukuran kinerja yang terkait dengan seberapa baik karyawan menjalankan tugas sesuai deskripsi kerjanya. Instrumen yang dikembangkan mengacu ke Williams and 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 and Lee (1992) seperti dikutip Tabachnick and 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 and Fidell, 1996). Hasil analisis faktor dijelaskan pada tabel 2.

Tabel 2: Hasil Analisis Faktor

Item Pernyataan	Factor Loading			
	1	2	3	4
Tuntutan dalam pekerjaan saya menghalangi saya untuk memenuhi kewajiban saya di keluarga.			.792	
Karena pekerjaan, saya sering tidak dapat berkumpul dengan keluarga saya.			.858	
Berbagai hal yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat dilaksanakan karena adanya tuntutan dari pekerjaan saya.			.865	
Saya seringkali melewatkan aktivitas penting bersama keluarga karena pekerjaan saya.			.799	
Terdapat suatu konflik antara pekerjaan dan komitmen/tanggung jawab saya pada pekerjaan.			.745	
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.				
Saya melalaikan unsur-unsur pekerjaan yang wajib saya lakukan (R)		.661		
Saya gagal melaksanakan tugas-tugas penting (R)		.603		

Data yang sudah valid kemudian dilakukan penghitungan nilai reliabilitas (Conbach's Alpha), rata-rata, standar deviasi, dan korelasi antara variabelnya 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.

Hipotesis akan diuji dengan *path analysis* berbasis program AMOS versi 21. Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji fit model. Hasil fit model dinyatakan dalam tabel 4.

Hasil uji hipotesis menunjukkan beberapa hal. Pertama *work family conflict* berpengaruh negatif pada kepuasan dalam bekerja ($\beta=-0,432$; $p<0,01$). Kedua, kepuasan dalam bekerja berpengaruh positif pada kinerja ($\beta=-0,478$; $p<0,01$). Ketiga, kepuasan dalam bekerja berpengaruh negatif pada niat untuk keluar dari pekerjaan ($\beta=-0,456$; $p<0,01$).

Tabel 3: Statistik Deskriptif

	alpha	Mean	SD	JS	ITL	JP	WFC
JS	.885	3.78	0.6	1	-.449**	.368**	-.387**
ITL	.859	2.21	0.9	-.449**	1	-.198*	.322**
JP	.833	4.54	0.5	.368**	-.198*	1	-.264**
WFC	.896	2.27	0.7	-.387**	.322**	-.264**	1

*Signifikan pada tingkat 0.05

**Signifikan pada tingkat 0.01

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)	2,97 ts	Baik
GFI	>0,9 (Hair <i>et al.</i> , 1998)	0,988	Baik
RMR	<0,08; upper limit <0,1 (Arbuckle, 2005)	0,016	Baik
RMSEA	<0,08; upper limit <0,1 (Arbuckle, 2005)	0,01	Baik
INCREMENTAL FIT			
AGFI	>0,8 (Sharma, 1996)	0,962	Baik
NFI	>0,9 (Hair <i>et al.</i> , 1998)	0,958	Baik
CFI	>0,9 (Hair <i>et al.</i> , 1998)	0,999	Baik
TLI	>0,9 (Hair <i>et al.</i> , 1998)	0,999	Baik
PARSIMONIOUS FIT			
CMIN/DF (subject to sample size)	1-2 over fit 2-5 liberal limit (Arbuckle, 2005)	2,98	Baik

Tabel 5: Hasil Uji Hipotesis

HIPOTESIS	Standardized Estimate	Standard Error	Critical Ratio	Probability	Keterangan
H1: <i>Work-family conflict</i> berpengaruh negatif pada kepuasan dalam bekerja	-0,432	0.09	-4,773	< 0,01	Didukung
H2: Kepuasan dalam bekerja berpengaruh positif pada kinerja	0,478	0.09	5,248	< 0,01	Didukung
H3: Kepuasan dalam bekerja berpengaruh negatif pada niat untuk keluar dari pekerjaan.	-0,456	0.09	-0,5016	< 0,01	Didukung

PEMBAHASAN

Temuan pertama riset ini adalah *work-family conflict* berpengaruh negatif pada kepuasan dalam bekerja. Semakin tinggi intensitas *work-family 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 mendukung hipotesis kedua karena menemukan adalah pengaruh kepuasan dalam bekerja berpengaruh positif pada kinerja. Penelitian ini menguatkan temuan Iqbal et al. (2012) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan dalam bekerja maka kinerja seseorang akan semakin tinggi.

Temuan ketiga 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.

SIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh *work-family conflict* pada kepuasan kerja serta pengaruh kepuasan kerja pada kinerja dan niat untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini menemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif pada kepuasan kerja, kepuasan dalam kerja berpengaruh positif pada kinerja, dan kepuasan dalam bekerja berpengaruh positif pada niat untuk meninggalkan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T.D. and J.P. Meyer. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Applied Psychology*. 69. 1-19.
- Boles, J.S., W.G. Howard and H.H. Donofrio. 2001. An Investigation Into The Relationship of Work-Family Conflict and Work Satisfaction. *Journal of Managerial Issues*. 13(3). 376-390.
- Carlson, D.S. and K.M. Kacmar. 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 Turn-over. *The Gerontologist*. 47(2). 193-204.
- Elerina, M. 2008. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen 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.
- Iqbal, M.T., W. Latif and W. 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. and J.H. Greenhaus. 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. and L.S. Fidell. 1996. *Using Multivariate Statistics*. New York: Harper Collins College Publishers.
- Vallone, E.J. and S.I. Donaldson. 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.