

**PENGARUH *FAMILY ISSUE* DAN DUKUNGAN SUPEVISOR  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
DENGAN STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING STUDI  
PADA KARYAWAN PERUSAHAAN MANUFAKTUR  
DI SURAKARTA**



LAPORAN HASIL  
PENELITIAN UNGGULAN  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
IAIN SURAKARTA

Penelitian ini dibiayai Oleh DIPA IAIN Surakarta Tahun 2014

**Nama Peneliti :**  
**Fitri Wulandari, S.E., MSi.**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
TAHUN 2014**

## PROFIL HASIL PENELITIAN

No	Komponen	Uraian
1	Nama Peneliti/Tim Peneliti	<b>Fitri Wulandari, MSi</b>
2	Unit Kerja Peneliti	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta
3	Judul Penelitian	Pengaruh Family Issue Dan Dukungan Supervisor Terhadap Turnover Intention Dengan Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur Di Surakarta
4	Orientasi dan Fokus Penelitian	Penelitian Unggulan
5	Manfaat Penelitian	Dengan kajian issue family dan Meningkatnya dukungan lembaga pada karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki tingkat kepuasan yang meningkat, tingkat stress yang rendah dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang rendah dengan harapan kinerja karyawan di semua aspek baik sehingga akan berdampak pada kepuasan karyawan
6	Alamat Surat dan e-mail Peneliti	<a href="mailto:nfitri_wulandar@yahoo.com">nfitri_wulandar@yahoo.com</a>
7	Biaya Yang Diusulkan	Rp. 15.000.000,00 (Lima belas juta rupiah)
8	Jangka Waktu Penelitian	3 bulan

Surakarta, Oktober 2014  
Ketua Tim Peneliti

Fitri Wulandari, MSi  
NIP. 19721109 199903 2 002

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Family Issue Dan Dukungan Supervisor Terhadap Turnover Intention Dengan Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur Di Surakarta

Peneliti : Fitri Wulandari, MSi

Lama Penelitian : 3 (tiga) bulan

Telah Divalidasi di : Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat IAIN Surakarta, pada tanggal 2 Oktober 2014

Sumber Dana : DIPA IAIN Surakarta Tahun Anggaran 2014

Total Biaya : Rp. 15.000.000,00 (Lima Belas Juta Rupiah)

Surakarta, 02 Oktober 2014

Ketua LP2M IAIN Surakarta,



**Dr. Purwanto, MP.d**

NIP. 19700926 200003 1 001

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr Wb*

Syukur Al-Hamdulillah, atas izin Allah SWT, Laporan Penelitian Unggulan Dibiayai Oleh DIPA IAIN Surakarta Tahun 2014 dengan judul: Pengaruh Family Issue Dan Dukungan Supevisor Terhadap Turnover Intention Dengan Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur Di Surakarta dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Manfaat dari penelitian adalah dengan kajian issue family dan meningkatnya dukungan lembaga pada karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki tingkat kepuasan yang meningkat, tingkat stress yang rendah dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang rendah dengan harapan kinerja karyawan di semua aspek baik sehingga akan berdampak pada kepuasan karyawan

Dalam menyusun hasil penelitian ini, penulis tentu memiliki banyak hambatan yang dihadapi. Namun berkat bantuan semua pihak, hambatan-hambatan tersebut dapat diatasi dengan baik. Untuk itulah Penulis menyadari bahwa penyusunan hasil penelitian ini tidak akan berhasil dan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu terselesainya penulisan hasil penelitian unggulan ini. Akhirnya penulis berharap semoga hasil penelitian unggulan ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun bagi dunia pendidikan. *Amin.*

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Surakarta, Oktober 2014

Penulis

## ABSTRACT

This study will test two models of family issues namely work-family conflict and family-work conflict against the consequences of job stress, supervisor support, job satisfaction and its influence on turnover intention. This research was conducted at a manufacturing company in Surakarta with a sample of 247 employees consisting of 118 female and 129 male employees. The analysis shows that all variables have a significant effect and supports the hypothesis, except the variables of family-work conflict and work-family conflict have not significant effect to job satisfaction. The result shows that the model of family-work conflict is causing employees to have higher stress levels than the work-family conflict. The results also shows that work-family conflict is causing the employee want to get out of work compared to the work-family conflict. And family-work conflict also has more influence on job satisfaction, compared with work-family conflict. Research shows that supervisor support the turnover intention shows no significant positive results. This means that employees feel that supervisor of the company does not have an adequate level of attention to subordinates.

**Keywords: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Work Stress, Job Satisfaction, Supervisor Support And Turnover Intention**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Selama ini penelitian tentang konflik pekerjaan dan keluarga banyak diteliti dari beragam disiplin ilmu seperti sosiologi, psikologi, kesehatan kerja, dan bisnis manajemen. Pekerjaan dan keluarga melambangkan dua peran yang paling penting dari kehidupan dewasa. Secara khusus, dengan peningkatan antara karir dan rumah tangga, karyawan semakin baik melakukan peran pekerjaan dan keluarga bersama-sama dan berurusan dengan pekerjaan yang berhubungan dengan tuntutan yang menempatkan batasan pada kinerja peran keluarga dan sebaliknya. Terdapat dua jenis konflik yaitu konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga-kerja. Konflik pekerjaan keluarga yang pertama adalah bentuk konflik antar peran di mana tuntutan yang dibuat oleh pekerjaan mengganggu melaksanakan tanggung jawab yang terkait dengan keluarga. Sedangkan bentuk konflik peran ganda terjadi di mana tuntutan dibuat oleh keluarga mengganggu kinerja dan tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan (Netemeyer *et al.*, 1996)

Konflik pekerjaan keluarga menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan dianggap sebagai sumber terjadinya konflik, sehingga karyawan mengembangkan sikap negatif terhadap pekerjaan (Weiner, 1985). Sedangkan konflik keluarga pekerjaan merupakan persepsi bahwa keluarga dipandang sebagai ancaman untuk bekerja dan dengan demikian, lebih cenderung menjadi prediktor sikap tentang keluarga. Menurut (Grandey and Cordeiro, 2005), peran keluarga merupakan bagian identitas seseorang, memahami pekerjaan yang menguras waktu dan energi yang diperlukan untuk peran keluarga mungkin menghasilkan rasa ancaman terhadap diri seseorang. Dalam penelitian ini bahwa hubungan suami-istri memberikan dukungan lebih lanjut untuk teori peran gender. Dimana adanya laporan dari suami tentang istri mereka yang bekerja dan menyebabkan terjadinya konflik keluarga pekerjaan akan berhubungan dengan kepuasan kerja pasangannya. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa ketika seorang suami merasakan bahwa istrinya melanggar peran gender yang ditentukan (keluarga), akan memberikan kontribusi untuk konflik keluarga dan menyebabkan pertengkaran, yang kemudian mengarah pada hubungan menyalahkan istri dengan pekerjaannya. Sedangkan ketika istri yang menyatakan bahwa pekerjaan suami mereka menguras waktu dan energi untuk keluarga, tapi pengakuan ini tidak mengakibatkan suami tidak menyukai pekerjaannya. Artinya ketika yang terjadi sebaliknya tidak

mempengaruhi perilaku suami terhadap pekerjaan karena sudah dianggap wajar jika laki-laki memang harus bekerja.

(Netemeyer *et al.*, 2005) mengamati perbedaan jenis kelamin berkaitan dengan konflik pekerjaan keluarga antara karyawan pria dan wanita dari berbagai profesi yang meliputi: guru, manajer, dokter, bankir dan lain-lain. Untuk menilai konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Mencakup dua sub-skala yakni skala konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Kuesioner dilengkapi dengan pertanyaan demografis, tentang usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, jumlah tanggungan dan sifat kerja. Dengan variabel kontrol meliputi responden yang dianggap keluarga, teman dan dukungan mitra yang dirasakan. (Netemeyer *et al.*, 1996) mengukur konflik pekerjaan keluarga yaitu; dilihat dari kendali yang dimiliki atas pekerjaan dan tanggung jawab, jumlah jam kerja untuk melakukan pekerjaan sehari-hari, tingkat dukungan yang dirasakan dari keluarga dan teman-teman dengan timbulnya konflik sebagai akibatnya tanggung jawab pekerjaan mengganggu keluarga, tingkat dukungan yang dirasakan dari pasangan dengan timbulnya konflik sebagai akibatnya tanggung jawab pekerjaan mengganggu keluarga, tingkat dukungan yang dirasakan dari atasan atau supervisor untuk konflik yang muncul sebagai akibatnya tanggung jawab pekerjaan mengganggu keluarga. (Netemeyer *et al.*, 2005), tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, membuat perubahan rencana kegiatan untuk keluarga. Jumlah waktu pekerjaan yang dibutuhkan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga. Dan tuntutan pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga dan keluarga.

(Luki and Shaffer, 2005) menjelaskan pengaruh dari pekerjaan dan tuntutan keluarga terhadap dua bentuk konflik pekerjaan-keluarga: yakni konflik kerja dengan keluarga dan konflik keluarga dengan pekerjaan. Peran teori stres juga menegaskan tentang pengaruh stres terhadap konflik pekerjaan-keluarga dan berbagai tuntutan dapat memiliki pengaruh yang memperburuk (Greenhaus *et al.*, 1990). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika pekerjaan perempuan dianggap (oleh diri sendiri atau oleh pasangan ) sebagai campur peran keluarga, konflik antar peran menyebabkan perempuan keluar dari pekerjaan namun hal yang sama tidak berlaku untuk laki-laki. Jadi, meskipun konflik pekerjaan keluarga sebagai prediktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja perempuan tetapi tidak berlaku untuk laki-laki. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan gender, sehingga dalam penelitian ini ditemukan laki-laki dan perempuan tidak memiliki tingkat/hak yang sama, tetapi laki-laki semakin menghargai peran keluarga mereka dan cenderung puas dengan pekerjaan yang menghilangkan mereka dari konflik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan memiliki tingkat signifikan lebih tinggi terhadap konflik keluarga bekerja, sehingga



mendukung bahwa perempuan cenderung kembali mengurus keluarga ketika keluarga mengganggu pekerjaan.

(Small and Riley, 1990) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan keluarga adalah pekerjaan membuat karyawan tidak dapat menghabiskan waktu dengan pasangan, setelah bekerja terlalu lelah untuk melakukan hal-hal dengan pasangan, jam bekerja mengganggu jumlah waktu bersama anak-anak, merasa tidak dapat menjadi orang tua yang baik, tidak dapat melakukan banyak pekerjaan di rumah dan masyarakat sekitar. (Netemeyer *et al.*, 2005) bahwa konflik keluarga pekerjaan terjadi karena tugas yang berhubungan dengan pekerjaan harus membuat perubahan rencana untuk kegiatan keluarga, jumlah waktu pekerjaan membuat sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga, tuntutan pekerjaan mengganggu keluarga dan kelelahan mengurus keluarga yang menyebabkan tidak memiliki tenaga di tempat kerja. Dukungan supervisor menurut (Tsui *et al.*, 1997), karyawan merasa bahwa yang dilakukan mendapat dukungan dari supervisor terutama jika supervisor mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapinya, merasa diperhatikan, dan supervisor sebagai seorang yang dapat diandalkan bawahan, ramah, dan ada hubungan saling percaya.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan gap dari penelitian sebelumnya karena adanya pandangan dan temuan yang berbeda mengenai konflik dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian dilakukan di perusahaan manufaktur karena ada Kecenderungan pasangan suami istri yang berada di kota-kota besar saat ini keduanya adalah bekerja (dual career) dan industri manufaktur merupakan salah satu tempat dimana kebutuhan sumber daya manusianya tinggi atau menyerap tenaga kerja yang terus meningkat. Pilihan bekerja pada industri ini menurut (Christine *et al.*, 2010) dilakukan tidak hanya karena tuntutan kebutuhan ekonomi rumah tangga semata, namun juga karena baik bapak (suami) maupun ibu (istri) memiliki keinginan untuk aktualisasi diri di masyarakat sejalan dengan ilmu pengetahuan yang telah mereka peroleh di bangku pendidikan. Pola keluarga seperti ini mengakibatkan sulitnya pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Berdasarkan permasalahan diatas maka rumusan masalah yang diangkat adalah bagaimana pengaruh family issue dan dukungan supervisor terhadap turnover intention dengan stress kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada karyawan perusahaan manufaktur di surakarta?

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan diatas maka rumusan masalah yang diangkat adalah bagaimana pengaruh family issue dan dukungan supervisor terhadap turnover intention

dengan stress kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada karyawan perusahaan manufaktur di surakarta? Dengan pertanyaan penelitian;

1. Apakah ada pengaruh family issu (konflik pekerjaan-keluarga) terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh family issu (konflik keluarga-pekerjaan) terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Apakah ada pengaruh family issu (konflik pekerjaan-keluarga) terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan?
4. Apakah ada pengaruh family issu (konflik keluarga-pekerjaan) terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan?
5. Apakah ada pengaruh dukungan supervisor terhadap kepuasan kerja karyawan?
6. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap keinginan untuk turnover intention?
7. Apakah family issue berpengaruh terhadap turnover intention dengan variabel kepuasan kerja dan stress kerja sebagai variabel moderating?

### **1.3. Signifikansi**

1. Untuk menganalisis pengaruh family issu (konflik pekerjaan-keluarga) terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh family issu (konflik keluarga-pekerjaan) terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh family issu (konflik pekerjaan-keluarga) terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.
4. Untuk menganalisis pengaruh family issu (konflik keluarga-pekerjaan) terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.
5. Untuk menganalisis pengaruh dukungan supervisor terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap keinginan untuk turnover intention.
7. Untuk menganalisis pengaruh family issue terhadap turnover intention dengan variabel kepuasan kerja dan stress kerja sebagai variabel moderating.

## **BAB II TINJAUAN TEORI**

### **2.1. Konsep Family issue (Konflik pekerjaan keluarganya dan Konflik Keluarga-kerja)**

Netemeyer, et al., 2005, mengamati perbedaan jenis kelamin berkaitan dengan konflik pekerjaan keluarga di antara karyawan pria dan wanita dari berbagai profesi yang meliputi: guru, manajer, dokter, bankir dan lain-lain. Untuk menilai konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Mencakup dua sub-skala yakni skala konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Kuesioner dilengkapi dengan pertanyaan demografis, tentang usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, jumlah tanggungan dan sifat kerja. Dengan variabel kontrol meliputi responden yang dianggap keluarga, teman dan dukungan mitra yang dirasakan. (Niemeyer, et al., 1996, Ansari, 2011) mengukur konflik pekerjaan-keluarga yaitu; dilihat dari kendali yang dimiliki atas pekerjaan dan tanggung jawab, jumlah jam kerja untuk melakukan pekerjaan sehari-hari, tingkat dukungan yang dirasakan dari keluarga dan teman-teman dengan timbulnya konflik sebagai akibatnya tanggung jawab pekerjaan mengganggu keluarga, tingkat dukungan yang dirasakan dari pasangan dengan timbulnya konflik sebagai akibatnya tanggung jawab pekerjaan mengganggu keluarga, tingkat dukungan yang dirasakan dari atasan atau supervisor untuk konflik yang muncul sebagai akibatnya tanggung jawab pekerjaan mengganggu keluarga. (Netemeyer et al., 2005) tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, membuat perubahan rencana kegiatan untuk keluarga. Jumlah waktu pekerjaan yang dibutuhkan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga. Dan tuntutan pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga dan keluarga.

Luki dan Shaffer, 2005, menjelaskan pengaruh dari pekerjaan dan tuntutan keluarga terhadap dua bentuk konflik kerja-keluarga: yakni konflik kerja dengan keluarga dan konflik keluarga dengan pekerjaan. Peran teori stres juga menegaskan tentang pengaruh stres terhadap konflik pekerjaan-keluarga dan berbagai tuntutan dapat memiliki pengaruh yang memperburuk (Greenhaus & Parasuraman, 1986). Menurut (Luki dan Shaffer, 2005) bahwa ketika pekerjaan perempuan dianggap (oleh diri sendiri atau oleh pasangan) sebagai campur peran keluarga, konflik antar peran menyebabkan perempuan keluar dari pekerjaan namun hal yang sama tidak berlaku untuk laki-laki. Jadi, meskipun konflik pekerjaan keluarga sebagai prediktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja perempuan tetapi tidak berlaku untuk laki-laki. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan gender, sehingga dalam penelitian ini ditemukan laki-laki dan perempuan tidak memiliki tingkat/hak yang sama,

tetapi laki-laki semakin menghargai peran keluarga mereka dan cenderung puas dengan pekerjaan yang menghilangkan mereka dari konflik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan memiliki tingkat signifikan lebih tinggi terhadap konflik keluarga-bekerja, sehingga mendukung bahwa perempuan cenderung kembali mengurus keluarga ketika keluarga mengganggu pekerjaan.

**Tabel. 2.1. State of The Art Mengenai Konflik pekerjaan-keluarga**

<b>Penelitian/Tahun/alat Analisa</b>	<b>Temuan Konsep</b>
Weiner, 1985	konflik keluarga pekerjaan merupakan persepsi bahwa keluarga dipandang sebagai ancaman untuk bekerja. Hasil penelitian ini bahwa hubungan suami-istri memberikan dukungan lebih lanjut untuk teori peran gender. Dimana adanya laporan dari suami tentang istri mereka yang bekerja dan menyebabkan terjadinya konflik keluarga pekerjaan akan berhubungan dengan kepuasan kerja pasangannya. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa ketika seorang suami merasakan bahwa istrinya melanggar peran gender yang ditentukan (keluarga), akan memberikan kontribusi untuk konflik keluarga dan menyebabkan pertengkaran, yang kemudian mengarah pada hubungan menyalahkan istri dengan pekerjaannya.
Netemeyer, Boles, dan McMurrian 1996	Terdapat dua jenis konflik yaitu konflik pekerjaan keluargadan konflik keluarga-kerja. Konflik pekerjaan keluargayang pertama adalah bentuk konflik antar peran di mana tuntutan yang dibuat oleh pekerjaan mengganggu melaksanakan tanggung jawab yang terkait dengan keluarga. Sedangkan bentuk konflik peran ganda terjadi di mana tuntutan dibuat oleh keluarga mengganggu kinerja dan tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan
Richard G. Netemeyer, James G. Maxham Iii, & Chris Pullig, 2005	Konflik pekerjaan-keluarga diukur dari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, membuat perubahan rencana kegiatan untuk keluarga. Jumlah waktu pekerjaan yang dibutuhkan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga. Dan tuntutan pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga dan keluarga.
Luki dan Shaffer, 2005	Family issue menjelaskan pengaruh dari pekerjaan dan tuntutan keluarga terhadap dua bentuk konflik kerja-keluarga: yakni konflik

## 2.2. Dukungan Supervisor

Teori dukungan organisasi mengatakan bahwa karyawan akan mewujudkan tujuan organisasi, jika organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan karyawan, dan membalas dukungan yang dirasakan seperti dengan peningkatan komitmen, loyalitas, dan kinerja. Atas dasar asumsi ini, Teori dukungan organisasi memberikan pendekatan umum untuk peran norma timbal balik dalam hubungan karyawan dan supervisor atau dengan manajemen. Sebagian besar studi Persepsi dukungan organisasi telah di teliti baik dari anteseden maupun untuk mencari konsekuensinya. Tinjauan dari (Rhoades and Eisenberger, 2002) terhadap lebih dari 70 studi menunjukkan bahwa anteseden persepsi dukungan organisasi mencakup prosedur organisasi yang adil, dukungan atasan, dan imbalan menguntungkan dan kondisi kerja dan bahwa konsekuensi berupa peningkatan komitmen afektif terhadap organisasi, peningkatan kinerja, dan mengurangi perilaku turnover.

Persepsi terhadap dukungan (perceived support) di tempat kerja mempunyai implikasi penting bagi berbagai aspek dalam perilaku organisasional seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Persepsi terhadap dukungan juga diyakini dapat mempengaruhi keinginan keluar dari organisasi (intention to quit) dan keberhasilan organisasi. Persepsi terhadap dukungan tersebut meliputi persepsi terhadap dukungan organisasi atau PDO (perceived organizational support atau POS) dan persepsi terhadap dukungan penyelia atau PDP (perceived supervisor support atau PSS). PDO berhubungan dengan suatu kondisi di mana karyawan merasa bahwa organisasi yang mempekerjakan mereka ingin memberikan kompensasi secara adil terhadap usaha atau kinerja, membantunya memenuhi kebutuhan, memberi pekerjaan menarik dan dapat memotivasi, dan memberikan kepadanya kondisi kerja yang memenuhi (Eisenberger et al., 2002). Konstruk PDO tidak hanya menyoroti pentingnya komitmen karyawan terhadap organisasi tetapi juga menekankan pendapat karyawan mengenai komitmen organisasi terhadapnya, atau merupakan hubungan timbal balik.

Teori dukungan organisasi mengatakan bahwa karyawan akan mewujudkan tujuan organisasi, jika organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan karyawan, dan membalas dukungan yang dirasakan seperti dengan peningkatan komitmen, loyalitas, dan kinerja. Atas dasar asumsi ini, Teori dukungan organisasi memberikan pendekatan umum untuk peran norma timbal balik dalam hubungan karyawan dan supervisor atau dengan manajemen. Sebagian besar studi Persepsi dukungan organisasi telah di teliti baik dari

anteseden maupun untuk mencari konsekuensinya. Tinjauan dari (Rhoades and Eisenberger, 2002) terhadap lebih dari 70 studi menunjukkan bahwa anteseden persepsi dukungan organisasi mencakup prosedur organisasi yang adil, dukungan atasan, dan imbalan menguntungkan dan kondisi kerja dan bahwa konsekuensi berupa peningkatan komitmen afektif terhadap organisasi, peningkatan kinerja, dan mengurangi perilaku turnover.

Menurut (Shore and Shore, 1995) bahwa kewajaran prosedur menentukan jumlah dan distribusi sumber daya organisasi sangat penting menentukan persepsi terhadap dukungan organisasi. Sebagian besar organisasi memiliki kebijaksanaan yang cukup dan kontrol terhadap kewajaran kebijakan yang mempengaruhi alokasi reward. Menurut teori dukungan organisasi, tindakan diskresi tersebut memberikan kontribusi besar untuk penilaian karyawan terhadap organisasi dengan orientasi yang mendukung atau tidak mendukung karyawan. Perlakuan yang diterima dari supervisor juga harus memberi kontribusi besar pada persepsi dukungan organisasi, meskipun sebuah mungkin tidak sekuat pengaruh pada perlakuan yang wajar. Karena pengawas atau supervisor berfungsi sebagai agen dari organisasi, perlakuan mereka terhadap karyawan harus berkontribusi dalam memberikan persepsi positif atas dukungan organisasi terhadap karyawan. Identifikasi pengawas dengan organisasi harus dikurangi apabila status informal mereka di organisasi rendah atau pandangan dan tindakan mereka yang dianggap menjadi istimewa (Rhoades and Eisenberger, 2002). Dari ketiga faktor penentu utama organisasi Persepsi dukungan organisasi, imbalan dan kondisi kerja yang menguntungkan diharapkan memiliki pengaruh yang paling lemah. Banyak penghargaan dan kondisi kerja yang menguntungkan oleh karyawan sering dikaitkan dengan tekanan eksternal pada organisasi daripada pilihan diskresioner. Contohnya termasuk kewajiban kontraktual mengenai gaji dan peraturan kerja, peraturan kesehatan dan keselamatan, dan norma pada masyarakat yang melanggar akan membawa pemberitaan buruk pada perusahaan.

### **Dimensi Persepsi Dukungan Organisasi**

Sebuah meta-analisis yang dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) mengindikasikan bahwa 3 kategori utama dari perlakuan yang dipersepsikan oleh karyawan memiliki hubungan dengan Persepsi Dukungan Organisasi. Ketiga kategori utama ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Keadilan prosedural**

Menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara karyawan. Shore dan Shore (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002)

menyatakan bahwa banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada persepsi dukungan organisasi dimana hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Cropanzo dan Greenberg (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) membagi keadilan prosedural menjadi aspek keadilan struktural dan aspek sosial. Aspek struktural mencakup peraturan formal dan keputusan mengenai karyawan. Sedangkan aspek sosial seringkali disebut dengan keadilan interaksional yang meliputi bagaimana memperlakukan karyawan dengan penghargaan terhadap martabat dan penghormatan mereka.

## 2. Dukungan atasan

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Kottke & Sharafinski, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002). Karena atasan bertindak sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan pun melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi (Levinson dkk., dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

## 3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut:

a) Gaji, pengakuan, dan promosi. Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (gaji, pengakuan, dan promosi) akan meningkatkan kontribusi karyawan dan akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

b) Keamanan dalam bekerja.

Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi (Griffith dkk., dalam Rhoades and Eisenberger, 2002)

c). Kemandirian.

Dengan kemandirian, berarti adanya kontrol akan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Dengan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana mereka akan melaksanakan pekerjaan, akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Rhoades and Eisenberger, 2002)

d). Peran stressor

Stress mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan (Rhoades and Eisenberger, 2002). Stres berkorelasi negatif dengan dukungan

organisasi karena karyawan tahu bahwa faktor-faktor penyebab stres berasal dari lingkungan yang dikontrol oleh organisasi. Stres terkait dengan tiga aspek peran karyawan dalam organisasi yang berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi, yaitu: tuntutan yang melebihi kemampuan karyawan bekerja dalam waktu tertentu (*work-overload*), kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan (*role-ambiguity*), dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan (*role-conflict*)

e). Pelatihan.

Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Wayne dkk., dalam Rhoades & Eisenberger, 2002)

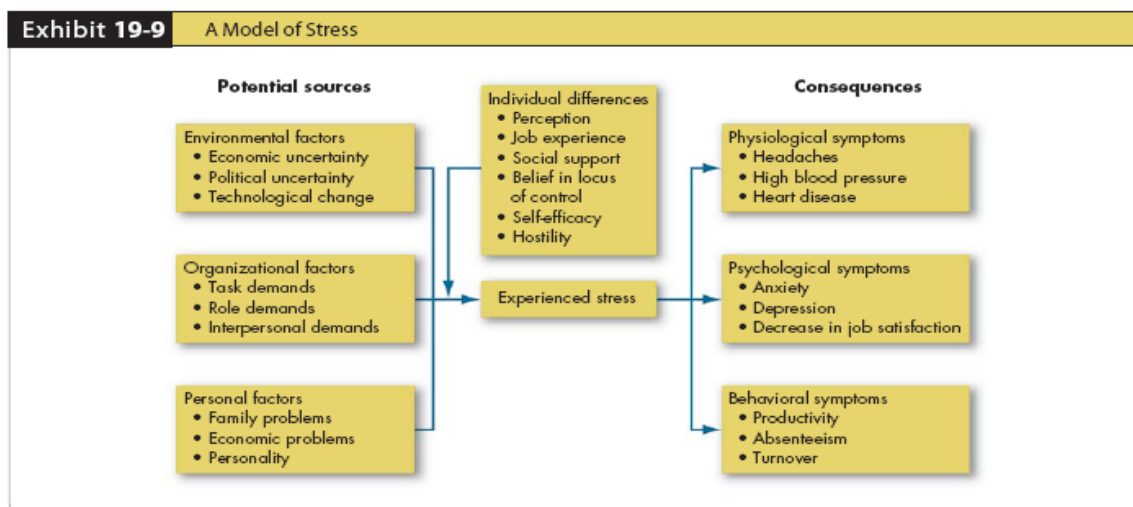
### **2.3. Stress Kerja**

Menurut (Robbins dan Judge, 2008) stress kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stress sendiri tidak mesti buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stress juga memiliki nilai positif. Stress merupakan sebuah peluang ketika hal ini menawarkan potensi hasil. Banyak profesional memandang tekanan berupa beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan dan kepuasan yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka. Secara ringkas stress bisa positif dan sebagian lagi bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stress tantangan atau stress yang menyertai tantangan dilingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas dan tanggung jawab), beroperasi sangat berbeda dari stress hambatan atau stress yang menghalangi untuk mencapai tujuan birokrasi, politik kantor, kebingungan terkait tanggung jawab kerja) meskipun riset-riset mengenai stress tantangan dan hambatan baru pada tahap permulaan, bukti awal menunjukkan bahwa stress tantangan memiliki banyak implikasi yang lebih sedikit negatifnya dibandingkan stress hambatan.

Stress kerja bisa positif dan sebagian lagi bisa negatif. Stress sering juga dikaitkan dengan tuntutan dan sumber daya. Tuntutan berupa tanggung jawab, tekanan, kewajiban dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sumber daya adalah hal-hal (benda-benda) yang berada dalam kendali seorang individu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan.



**Gambar 1**  
**Sebuah Model stress**



(Robbins and Sanghi, 2007)

Faktor-faktor yang mempengaruhi stress adalah faktor organisasi dan faktor pribadi dan faktor lingkungan. **Faktor Lingkungan.** Faktor lingkungan selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stress para karyawan dalam organisasi. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, misalnya orang merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaannya. Ketidakpastian politik juga dapat memicu stress walaupun ancamannya tidak seperti pada ketidakpastian ekonomi. Faktor lingkungan yang ketiga yang mempengaruhi stress adalah perubahan teknologi, yaitu karena inovasi baru akan menyebabkan ketrampilan dan pengalaman seseorang akan menjadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi dan berbagai bentuk teknologi akan menjadi ancaman karena perubahannya. **Faktor organisasi.** Tidak sedikit faktor dalam organisasi yang menyebabkan orang menjadi stress. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan. Faktor organisasi secara umum dibagi menjadi tiga yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antarpribadi. Tuntutan tugas adalah faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas dan tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik

peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Tidak ada dukungan kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stress, terutama pada karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi. **Faktor Pribadi.** sebagian orang memiliki kecenderungan inheren untuk mengaksentuasi aspek-aspek negatif. Jika kesimpulan ini benar maka faktor individu yang secara signifikan mempengaruhi stress adalah sifat dasar seseorang. Artinya gejala stress yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian orang tersebut.

(Kreitner and Kinicki, 2014) terdapat empat faktor pemicu stress kerja yaitu faktor individu, faktor kelompok, faktor organisasi dan faktor ekstraorganisasi. Pemicu stress tingkat individu adalah hal-hal yang dihubungkan dengan dengan tugas kerja seseorang secara langsung. Contoh yang paling umum dari pemicu stress individu adalah tuntutan kerja, beban kerja lebih, konflik peran, ambiguitas peran, pertengkaran sehari-hari, kontrol yang dipersepsikan terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi dilingkungan kerja, serta karakteristik-karakteristik pekerjaan. Kehilangan kerja merupakan pemicu stress tingkat individu. kehilangan pekerjaan merupakan kejadian yang menyebabkan menurunnya kondisi fisik dan fisiologi. Faktor pemicu stress tingkat kelompok disebabkan oleh dinamika kelompok dan perilaku manajerial. Para manajer menciptakan stress pada karyawannya dengan menunjukkan perilaku yang tidak konsisten, gagal memberikan dukungan, kurang perhatian, menciptakan lingkungan dengan produktivitas tinggi, fokus pada hal negatif dan mengabaikan kinerja tinggi. Pemicu stress pada organisasi diciptakan misalnya, lingkungan dengan tekanan tinggi yang menakuti karyawan untuk bekerja sesuai standar, meningkatnya penggunaan teknologi informasi, perubahan kondisi kerja. Sedangkan pemicu stress pada ekstraorganisasi adalah keluarga, status sosial ekonomi, waktu perjalanan, dan kebisingan, kesibukan serta polusi udara.

#### **2.4. Intension Turnover**

Dalam lingkungan operasional perusahaan, turnover kerap terjadi. Terjadinya turnover merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Turnover merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi para pengusaha. Seperti halnya replacement yang terus berjalan, baik Replacement (pergantian) karena faktor produktivitas karyawan yang menurun. Namun jika pergantian karyawan disebabkan oleh produktivitas (secara umum karena faktor umur), maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan

oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan.

Niat untuk keluar dari pekerjaan merupakan fenomena yang sering terjadi dan dalam jangka panjang merupakan masalah yang serius bagi organisasi. Hilangnya karyawan yang memiliki kemampuan dan terampil, daya saing, inovasi akan berpengaruh pada organisasi karena kehilangan karyawan berkualitas (Miller, 2010). Selain itu, biaya yang harus dikeluarkan oleh organisasi untuk proses rekrutmen, seleksi, perekrutan dan pelatihan adalah sangat besar dan membutuhkan waktu yang panjang sampai organisasi memiliki karyawan dengan pengalaman kerja yang baik.

Menurut (Wagner, 2010) menegaskan bahwa niat karyawan keperawatan untuk keluar dari pekerjaan berbahaya bagi organisasi karena hal ini terkait dengan hilangnya individu dan kinerja organisasi, penurunan yang signifikan dalam kualitas pelayanan, peningkatan beban kerja pada staf yang tidak mengundurkan diri, hilangnya semangat kerja, dan pada akhirnya akan menurunkan pendapatan organisasi serta secara lebih lanjut dapat menyebabkan apa yang disebut dengan "disfungsi" dalam organisasi.

## **2.5. Kepuasan Kerja**

Menurut (Kreitner and Kinicki, 2014) kepuasan kerja mencerminkan tingkatan dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Diartikan secara formal, kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep kesatuan. Namun, seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya. Misalnya, sebuah penelitian terbaru mengenai kepuasan kerja terhadap kelompok-kelompok generasi mengungkapkan kecenderungan sebagai berikut: para tradisionalis, angkatan tua (baby boomers), generasi X dan generasi Y merasa sangat puas dengan perusahaannya dan sangat tidak puas dengan gajinya; angkatan tua memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah terhadap perusahaannya, pekerjaan yang mereka lakukan, dan pembayaran dibandingkan dengan para tradisionalis, generasi X dan generasi Y, dan para tradisionalis memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan semua kelompok lainnya dalam semua aspek kepuasan.

Kepuasan atau ketidak-puasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya

dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya. Sementara setiap pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh suatu keadaan sosial. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik secara positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Karena tidak sederhana, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

## **2.6. Pengaruh Family issue dan kepuasan kerja**

(Netemeyer *et al.*, 2005) dalam penelitiannya terhadap karyawan layanan pelanggan, pelanggan dan supervisor, menemukan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja kerja karyawan. Menurut (Netemeyer, *et al.*, 1996) terdapat sejumlah studi yang cenderung mendukung hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dan kinerja kerja. Penelitian (Khan *et al.*, 2014) mengembangkan model tentang pengaruh konflik pekerjaan keluarga pada kelelahan emosional, kepuasan kerja karyawan dan kinerja. Dengan mengusulkan model tentang konflik pekerjaan keluarga ditelusuri melalui empat jalur dan berbeda hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dan variabel outcomes yaitu 1) bahwa Konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh negatif pada tingkat kinerja kerja karyawan, 2) konflik pekerjaan keluarga cenderung meningkatkan kelelahan emosional karyawan yang pada gilirannya akan menurunkan tingkat kinerja kerja, 3) konflik pekerjaan-keluarga mengurangi kepuasan kerja karyawan yang pada gilirannya akan menurunkan tingkat kinerja kerja, dan 4) konflik pekerjaan keluarga menyebabkan meningkatnya kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan yang akan mengurangi kepuasan kerja dan akibatnya menurunkan kinerja kerja.

Penelitian (Patel *et al.*, 2006) terdapat pengaruh antara konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja kerja pada karyawan di sebuah organisasi ritel besar di Durban, Afrika Selatan. Penelitian ini dengan jumlah populasi 123.000 dan sampel berjumlah 100 karyawan. Dengan perincian 67 karyawan sudah menikah dan 33 karyawan belum menikah, dengan pendidikan pendidikan sekolah dasar sebanyak 17 karyawan, 78 memiliki setingkat SLTP dan SMA dan lima karyawan memiliki tingkat pendidikan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara konflik keluarga pekerjaan dan

kinerja kerja. Perempuan yang telah menikah dalam penelitian ini menunjukkan konflik keluarga pekerjaan secara signifikan lebih tinggi daripada perempuan yang belum menikah, dan perempuan dengan pendidikan lebih tinggi dalam kategori pekerjaan memperoleh peringkat kinerja kerja lebih tinggi.

Penelitian (Yavas *et al.*, 2008) mengembangkan dan menguji model pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga pekerjaan terhadap kelelahan emosional, kinerja kerja dan keinginan untuk pindah. Penelitian ini juga bertujuan menyelidiki peran gender yang berfungsi sebagai variabel moderator dengan sampel karyawan hotel di Turki yang berjumlah 723. Hasil penelitian menunjukkan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja kerja. Sedangkan konflik keluarga pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Kedua bentuk konflik menjadi penyebab karyawan untuk berpindah pekerjaan. Hasil menunjukkan bahwa dampak dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap keinginan untuk pindah lebih kuat karyawan perempuan dibandingkan karyawan laki-laki, sementara pengaruh konflik keluarga pekerjaan pada niat untuk pindah lebih tinggi karyawan laki-laki. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa hotel akan mendapatkan keuntungan dari karyawan dengan cara membangun lingkungan kerja yang mendukung keluarga, sehingga karyawan dapat mengurangi (dan mungkin menghilangkan) dampak negatif dari konflik yang berasal dari pekerjaan-keluarga dan pengaruhnya pada kelelahan emosional dan kinerja kerja. Dalam konteks ini, adanya jasa penitipan anak bagi karyawan untuk keluarga muda, program setelah sekolah untuk anak-anak, akan dapat meningkatkan dividen perusahaan. Selain itu, manajemen dapat melakukan pertemuan dengan kelompok kecil untuk mengidentifikasi, sumber utama konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga pekerjaan pada karyawan laki-laki dan perempuan. Selain itu perlunya pendidikan tentang peran penting suami dan dukungan keluarga dalam mengurangi konflik dan mengatasi kelelahan emosional. Manajemen dapat melatih karyawan untuk peran pengawasan dan mendidik anak mereka, dalam tindakan-tindakan yang akan membantu menekan terjadinya konflik pada karyawan perempuan dan laki-laki.

Konflik pekerjaan keluarga adalah bentuk di mana tekanan peran dari pekerjaan dan domain keluarga menjadi penghambat kinerja kerja karyawan. Dalam penelitian (Christiana, 2013b) tentang pengalaman perempuan yang bekerja di perguruan tinggi di Negeria, bahwa ada pengaruh konflik peran pekerjaan-keluarga terhadap kinerja kerja. Penelitian ini menggunakan data primer maupun data sekunder. Data primer diambil dari staf akademik yang berjenis kelamin perempuan dari tiga Universitas Negeri di Southern Nigeria. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena jam kerja yang panjang, jadwal pekerjaan yang tidak

menentu, fasilitas kerja yang tidak memadai, serta tanggung jawab keluarga dan tanggung jawab domestik yang tinggi. Mayoritas responden sangat setuju bahwa ada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kinerja kerja dan kesejahteraan. Akibat adanya konflik pekerjaan-keluarga berdampak pada kegiatan penelitian mereka sebesar 44%, menulis makalah dan mempublikasikan hasil-hasil penelitian 42%, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kemajuan karir akademik. Selain itu, 36 % responden sangat setuju bahwa terdapat dampak dari konflik pekerjaan-keluarga pada kemampuan mereka karena keterbatasan waktu, 34 % menunjukkan bahwa mereka mengurangi tingkat partisipasi dalam konferensi dan lokakarya, sementara 30% mengemukakan bahwa menurunkan tingkat produktivitas mereka baik di rumah maupun di tempat kerja. Data di atas meja lebih lanjut mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kesehatan yang buruk sebesar 40,8 % dan tekanan psikologis 41,2 % pada perempuan staf akademik. Hasil ini menunjukkan bahwa tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan akademik menjadi regang akibat dipicu oleh konflik berbasis ketegangan, sehingga ketegangan, kecemasan dan kelelahan yang dialami peran pekerjaannya mempengaruhi kinerja kerja. Konsekuensi konflik berbasis ketegangan bagi perempuan, saat mereka berusaha keras untuk memenuhi peran yang berbeda berdampak pada pekerjaan mereka dan kehidupan keluarga.

Menurut (Burke *et al.*, 2013) bahwa pekerjaan dan keluarga merupakan dua peran penting untuk mengintegrasikan dan menyeimbangkan memerlukan manajemen yang sangat sulit. Konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan telah ditemukan untuk menjadi dua konstruksi independen namun berkorelasi waktu dampak pada perilaku individu dalam dua peran ini. Peningkatan jumlah baik pria maupun wanita dilaporkan tinggi pada konflik keluarga pekerjaan. Karyawan dengan konflik keluarga pekerjaan dalam penelitian ini memiliki tingkat kepuasan yang lebih besar dibandingkan karyawan dengan konflik pekerjaan keluarga. Penelitian ini membahas anteseden dan konsekuensi dari kedua konflik dengan sampel tenaga kerja di sektor perhotelan di Turki dengan metode penelitian menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah tenaga kerja yang memiliki jam kerja sangat panjang dan merupakan tenaga kerja yang memiliki tanggung jawab sangat tinggi terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja dengan tanggung jawab yang lebih besar pada pekerjaannya menunjukkan tingkat konflik pada konflik keluarga pekerjaan dan konflik pada pekerjaan keluarga lebih tinggi dibandingkan dengan konflik pada tenaga kerja dengan tanggung jawab dibawahnya.

**H1: Semakin tinggi family issu (konflik pekerjaan-keluarga) akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan dan semakin tinggi family issu (konflik keluarga-pekerjaan) akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan**

## **2.7. Pengaruh family issue dengan turnover intention**

Penelitian (Yavas *et al.*, 2008) mengembangkan dan menguji model pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga pekerjaan terhadap kelelahan emosional, kinerja kerja dan keinginan untuk pindah. Penelitian ini juga bertujuan menyelidiki peran gender yang berfungsi sebagai variabel moderator dengan sampel karyawan hotel di Turki yang berjumlah 723. Hasil penelitian menunjukkan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja kerja. Sedangkan konflik keluarga pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Kedua bentuk konflik menjadi penyebab karyawan untuk berpindah pekerjaan. Hasil menunjukkan bahwa dampak dari konflik pekerjaan keluarga terhadap keinginan untuk pindah lebih kuat karyawan perempuan dibandingkan karyawan laki-laki, sementara pengaruh konflik keluarga pekerjaan pada niat untuk pindah lebih tinggi karyawan laki-laki. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa hotel akan mendapatkan keuntungan dari karyawan dengan cara membangun lingkungan kerja yang mendukung keluarga, sehingga karyawan dapat mengurangi (dan mungkin menghilangkan) dampak negatif dari konflik yang berasal dari pekerjaan-keluarga dan pengaruhnya pada kelelahan emosional dan kinerja kerja. Dalam konteks ini, adanya jasa penitipan anak bagi karyawan untuk keluarga muda, program setelah sekolah untuk anak-anak, akan dapat meningkatkan dividen perusahaan. Selain itu, manajemen dapat melakukan pertemuan dengan kelompok kecil untuk mengidentifikasi, sumber utama konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan pada karyawan laki-laki dan perempuan. Selain itu perlunya pendidikan tentang peran penting suami dan dukungan keluarga dalam mengurangi konflik dan mengatasi kelelahan emosional. Manajemen dapat melatih karyawan untuk peran pengawasan dan mendidik anak mereka, dalam tindakan-tindakan yang akan membantu menekan terjadinya konflik pada karyawan perempuan dan laki-laki.

Menurut (Pasewark and Viator, 2006a) keluarnya profesional yang berpengalaman dan terlatih terus menjadi masalah bagi perusahaan akuntansi. Sebagian besar karyawan yang keluar adalah individu-individu yang berusaha untuk memenuhi tuntutan dari kedua pekerjaan dan keluarga. Penelitian ini meneliti tentang sumber konflik keluarga pekerjaan dan hubungannya dengan kinerja kerja pada profesi akuntansi. Salah satu sumber konflik pekerjaan-keluarga, ditemukan secara signifikan berpengaruh dengan kepuasan kerja dan

keinginan untuk berpindah pekerjaan. Kasus konflik pekerjaan-keluarga yang menimpa perempuan jauh lebih mungkin dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan lebih memilih untuk berpindah ketika pekerjaan mereka mengganggu keluarganya. Sedangkan dalam penelitian ditemukan bahwa konflik keluarga pekerjaan tidak berpengaruh secara signifikan dengan kepuasan kerja atau keinginan untuk berpindah pekerjaan ketika terjadi pengaturan kerja secara fleksibel yang ditawarkan, tetapi terkait dengan keinginan berpindah ketika pengaturan kerja yang fleksibel adalah tidak ditawarkan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa ketika perusahaan menawarkan pengaturan kerja yang fleksibel tampaknya efektif mengurangi turnover yang berkaitan dengan konflik keluarga-pekerjaan. Pengaturan kerja yang fleksibel, biasanya diterapkan untuk karyawan yang memiliki tanggung jawab rumah tangga yang besar (memiliki anak kecil), tugas-tugas keluarga, kegiatan rekreasi, dalam penelitian akan membantu menyelesaikan terjadinya konflik keluarga-pekerjaan. Sehingga kita dapat membuat hipotesis sebagai berikut;

**H2: Semakin tinggi family issu (konflik pekerjaan-keluarga) akan semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan, Semakin tinggi family issu (konflik keluarga-pekerjaan) akan semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan**

## **2.8. Dukungan supervisor dan kepuasan kerja**

Menurut (Bateman, 2009) bahwa dukungan rekan kerja telah mendapatkan perhatian yang terus meningkat dalam berbagai penelitian karena dapat memiliki pengaruh positif di tempat kerja. Dukungan supervisor dapat meningkatkan kepuasan di tempat kerja dan berbagai penelitian menemukan pengaruh negatif terhadap stres kerja. Studi ini akan meneliti persepsi dukungan rekan kerja dan pengaruhnya pada kepuasan pekerjaan kepuasan, stres kerja dan turnover intention. Dalam penelitian ini dukungan rekan kerja ditemukan memiliki pengaruh signifikan dengan kepuasan kerja dan keinginan untuk berhenti, namun tidak ada pengaruh dukungan rekan kerja dan turnover intention. Temuan ini menekankan perlunya dukungan organisasi untuk menyadari pentingnya dukungan rekan kerja.

Menurut (Kopp, 2013) bahwa Dukungan supervisor terjadi ketika seorang supervisor bereaksi terhadap tuntutan kehidupan kerja karyawan setiap hari atau memenuhi tuntutan yang diperlukan oleh karyawan. Ketika supervisor aktif menunjukkan cara untuk menyeimbangkan perilaku kehidupan kerja mereka pada pekerjaan, maka supervisor sedang terlibat dalam usaha perilaku memberikan dukungan. (Kossek *et al.*, 2011) mendefinisikan persepsi dukungan pengawas terhadap pekerjaan sebagai sebuah persepsi karyawan bahwa atasan mereka peduli tentang kehidupan kerja dan kesejahteraannya. Perilaku atasan yang



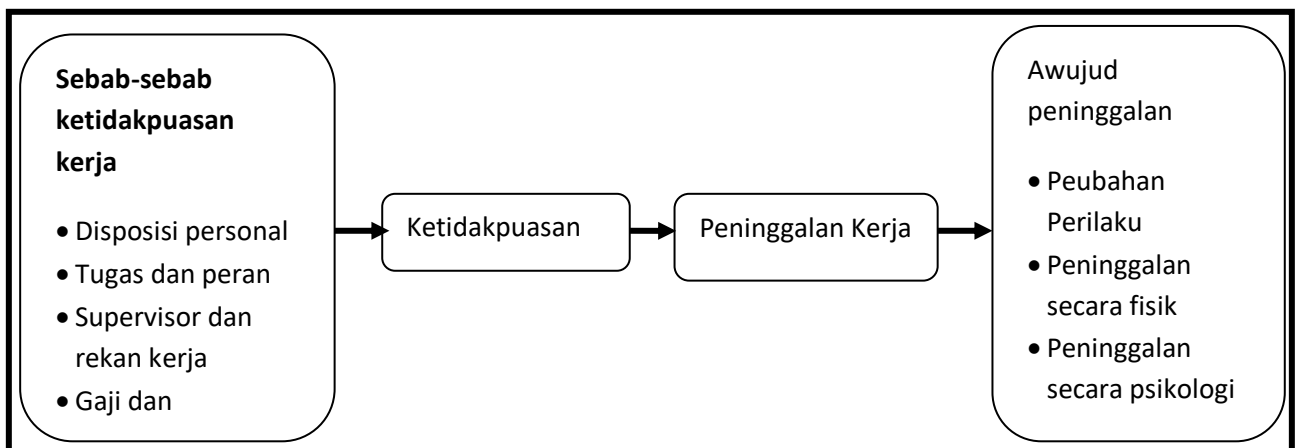
mendukung termasuk dukungan emosional dan dukungan terhadap perilaku kerja, ketika mereka mendengarkan dan menunjukkan kepedulian terhadap tuntutan bawahan tentang kehidupan kerja mereka. Singkatnya, temuan studi ini mengindikasikan keseimbangan kehidupan kerja dari rekan kerja dan dukungan supervisor yang positif terkait dengan berbagai kinerja karyawan. Dukungan pengawas ditemukan untuk memprediksi hasil karyawan lebih daripada dukungan rekan kerja. Penelitian ini menunjukkan ketika pengawas yang mendukung karyawan terhadap keseimbangan kehidupan kerja akan memiliki implikasi positif baik untuk organisasi maupun karyawannya. Dukungan dirasakan terkait dengan persepsi positif keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja (Kopp, 2013)

**H3: Semakin tinggi dukungan supervisor karyawan akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan**

**2.9. Pengaruh Kepuasan kerja dengan turnover intention**

Menurut (Noe *et al.*, 2011) penarikan diri dari pekerjaan (job withdrawal) adalah serangkaian perilaku yang diambil oleh individu yang tidak puas untuk menghindari situasi kerja. Dalam penarikan diri individu ada kecenderungan dimulai dari tiga kategori yaitu perubahan perilaku, peninggalan kerja secara fisik dan peninggalan kerja secara psikologi. Dalam teori yang menyajikan berbagai bentuk penarikan diri, seolah individu akan mencoba kategori berikutnya jika kategori sebelumnya tidak berhasil atau mustahil untuk dilakukan. Namun teori lain juga menyatakan bahwa tidak ada progres yang ketat dimana salah satu kategori dapat menutup kategori lainnya dan orang memilih kategori yang paling dapat menebus sumber ketidakpuasan

**Gambar 2**  
**Model proses Kepuasan kerja dan Peninggalan Kerja**



Sumber: (Noe *et al.*, 2011)

Respon pertama karyawan terhadap ketidakpuasan adalah berusaha mengubah kondisi penyebab ketidakpuasan tersebut. ini bisa berujung pada konfrontasi antara supervisor dengan bawahan, bahkan mungkin konflik, karena pekerja yang tidak puas berusaha menciptakan perubahan pada kebijakan atau personel di level atasnya. Ketika karyawan kerja tergabung dengan serikat, hasilnya adalah akan semakin banyak lagi keluhan-keluhan kerja yang akan disampaikan. Jika kondisi ketidakpuasan tersebut tidak dapat dirubah, maka pekerja yang tidak puas bisa jadi akan menyelesaikan masalah dengan meninggalkan pekerjaan. Peninggalan pekerjaan ini bisa berbentuk transfer internal jika ketidakpuasan itu terkait dengan pekerjaan tertentu (hasil dari ketidakadilan supervisor atau kondisi kerja yang tidak menyenangkan). Disisi lain jika sumber ketidakpuasannya terkait dengan kebijakan lingkup organisasi (kurangnya jaminan kerja dan tingkat upah dibawah rata-rata), maka yang kemungkinan terjadi adalah turnover organisasi)

Penelitian pengaruh antara kepuasan kerja dan turnover intention menurut (Schwepker, 2001) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara statistik. Berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi akan cenderung memiliki turnover intention yang rendah. Penelitian (Medina, 2012) mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention karyawan konteks budaya organisasi dengan menggunakan data survey. Kepuasan kerja sebagai variabel independen, menilai kepuasan kerja secara keseluruhan, sedangkan variabel dependen adalah turnover intention, mengukur niat untuk mencari pekerjaan baru, dengan majikan lain, sementara budaya organisasi bervariasi oleh industri, pengusaha dan bahkan oleh departemen, adalah penting dalam semua lingkungan kerja. Kepuasan kerja berbanding terbalik dengan turnover intention dan terbukti dapat meningkatkan produktivitas organisasi dan kinerja. Studi ini menemukan pekerjaan yang kepuasan kerja berpengaruh negatif dengan turnover intention dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating. Hasil penelitian (Medina, 2012) menunjukkan bahwa, setiap tambahan unit peningkatan kepuasan kerja dikaitkan dengan penurunan turnover intention, dan, karyawan yang memiliki budaya kepuasan di tempat kerja memiliki turnover intention yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan dengan budaya kepuasan kerja yang rendah

## **2.10. Family Issue dan stress kerja**

Konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk di mana tekanan peran dari pekerjaan dan domain keluarga menjadi penghambat kinerja kerja karyawan. Dalam penelitian (Christiana, 2013a) tentang pengalaman perempuan yang bekerja di perguruan tinggi di Negeria, bahwa

ada pengaruh konflik peran pekerjaan-keluarga terhadap kinerja kerja. Penelitian ini menggunakan data primer maupun data sekunder. Data primer diambil dari staf akademik yang berjenis kelamin perempuan dari tiga Universitas Negeri di Southern Nigeria. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena jam kerja yang panjang, jadwal pekerjaan yang tidak menentu, fasilitas kerja yang tidak memadai, serta tanggung jawab keluarga dan tanggung jawab domestik yang tinggi. Mayoritas responden sangat setuju bahwa ada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kinerja kerja dan kesejahteraan. Akibat adanya konflik pekerjaan-keluarga berdampak pada kegiatan penelitian mereka sebesar 44%, menulis makalah dan mempublikasikan hasil-hasil penelitian 42%, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kemajuan karir akademik. Selain itu, 36 % responden sangat setuju bahwa terdapat dampak dari konflik pekerjaan-keluarga pada kemampuan mereka karena keterbatasan waktu, 34% menunjukkan bahwa mereka mengurangi tingkat partisipasi dalam konferensi dan lokakarya, sementara 30% mengemukakan bahwa menurunkan tingkat produktivitas mereka baik di rumah maupun di tempat kerja. Data di atas meja lebih lanjut mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kesehatan yang buruk sebesar 40,8 % dan tekanan psikologis 41,2% pada perempuan staf akademik. Hasil ini menunjukkan bahwa tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan akademik menjadi regang akibat dipicu oleh konflik berbasis ketegangan, sehingga ketegangan, kecemasan dan kelelahan yang dialami peran pekerjaannya mempengaruhi kinerja kerja. Konsekuensi konflik berbasis ketegangan bagi perempuan, saat mereka berusaha keras untuk memenuhi peran yang berbeda berdampak pada pekerjaan mereka dan kehidupan keluarga.

**H4: Semakin tinggi konflik pada keluarga pekerjaan atau pekerjaan keluarga akan semakin meningkat stress kerja karyawan**

### **2.11. Pengaruh dukungan supervisor terhadap turnover intention**

Penelitian yang dilakukan oleh (Dawley *et al.*, 2010) menguji peran mediasi dari kinerja kerja dan pengaruhnya pada dukungan supervisor yang dirasakan dan dukungan organisasi yang dirasakan, dan dengan peran pengorbanan pribadi sebagai variabel mediasi pada hubungan antara dukungan supervisor dan turnover intention. Dengan menggunakan struktural equation modeling (SEM) dengan sampel 346 dalam sebuah dan turnover perusahaan manufaktur untuk menguji model yang diusulkan. Konsisten dengan literatur sebelumnya, model hipotesis menegaskan bahwa dukungan supervisor adalah prediktor dukungan organisasi dan dukungan organisasi merupakan prediktor dari turnover intention. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan yang sesuai memediasi hubungan antara

dukungan supervisor dan dukungan organisasi, dan bahwa pengorbanan pribadi memediasi pengaruh antara dukungan supervisor terhadap turnover intention.

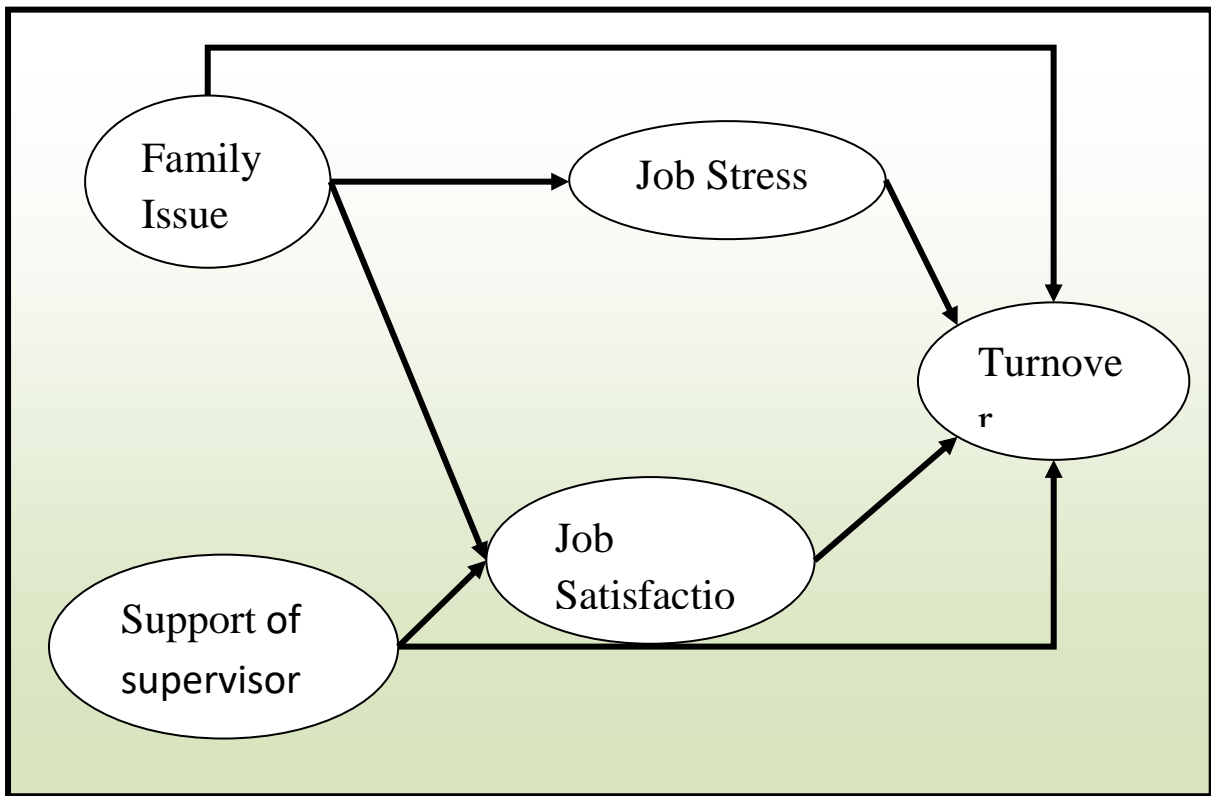
**H5: semakin tinggi dukungan supervisor akan semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan**

## **2.12. Pengaruh Stress kerja terhadap turnover intention**

Menurut (Leontaridi and Ward, 2002) bahwa faktor penentu utama dari stres berhubungan dengan pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan fisik dan psikologis tertentu seperti jam bekerja, tuntutan fisik pekerjaan, dan hubungan kerja memiliki peran penting untuk menentukan yang berhubungan dengan stress pekerjaan. Dalam penelitian ini perempuan dilaporkan memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Stres secara signifikan meningkat dengan jam kerja yang meningkat untuk semua kelompok negara dan bagi laki-laki maupun perempuan. Stres secara signifikan positif meningkat dengan pendapatan. Stres kerja ditemukan secara signifikan meningkatkan dengan tingkat pendidikan, ketika menikah, ketika mengelola orang, menjadi anggota serikat. Penelitian ini ingin melihat pengaruh dari stress kerja dengan turnover intention dengan karyawan bekerja dalam 12 bulan ke depan. Dengan sampel semua pekerja termasuk yang masih sangat muda, yang paling sangat terdidik dan mereka yang tidak memiliki kewajiban keluarga. Hasil analisis ini menunjukkan stres kerja menjadi penentu yang sangat penting dari niat untuk berhenti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 25 persen lebih karyawan menahan niat untuk berhenti daripada mereka yang tidak bekerja, dengan probabilitas dari berniat untuk berhenti meningkat dengan stres kerja berturut-turut lebih tinggi. Karyawan yang mengalami stress kerja setidaknya 8 % lebih tidak hadir dibandingkan dengan karyawan yang tanpa stres sama sekali, dan semakin tinggi tingkat stress maka probabilitas meningkat menjadi lebih tinggi, mencapai 13 % seluruh karyawan dalam penelitian ini mengalami stres di tempat kerja. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah masalah kesehatan dan keselamatan. Bukti yang mendukung hipotesis bahwa stres adalah karakteristik serius yang berbahaya terhadap lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui turnover dan absensi.

**H6: Semakin tinggi stress kerja akan semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan**

Gambar 3. Model Penelitian



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Populasi dan sampel**

Dalam penelitian ini tidak diketahui jumlah populasi secara pasti, sehingga jumlah sampel didasarkan pada sampel minimum yang disyaratkan. Sampel merupakan bagian dari populasi yang menunjukkan beberapa anggota melalui proses seleksi dari populasi (Sekaran, 2000 : 267). Jumlah sampel adalah jumlah elemen yang akan dimasukkan dalam sampel. Semakin besar sampel maka semakin besar kemungkinan untuk membuat keputusan secara tepat dalam menolak hipotesis. Dalam penelitian akan dilakukan analisis terhadap sampel pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Dengan jumlah sampel pekerja laki-laki adalah 129 karyawan dan jumlah sampel pekerja perempuan adalah 118 sampel. Sehingga total sampelnya adalah 247 karyawan. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan *nonprobability sampling*, di mana setiap elemen populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel dalam penelitian (Sekaran, 2003) sampel dipilih menurut pertimbangan pribadi peneliti, bahwa sampel bisa dipilih untuk mewakili populasi.

### **3.2. Data dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan secara cross section. Data berupa isian kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Metode pengumpulan data menggunakan survei dengan instrumen kuesioner terstruktur yang dirancang dengan pertanyaan terbuka dan tertutup. kuesioner tertutup untuk menginvestigasi hubungan antar masing-masing variabel yang akan diuji sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian, yaitu pengaruh isu family terhadap stress kerja dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

### **3.3. Teknik Analisis Data**

Sebelum dilakukan analisis regresi dengan SPSS 16, terlebih dahulu dilakukan pengujian kuisioner mengenai validitas dan reliabilitas konstruknya. Kuesioner dikatakan reliabel, jika nilai cronbach alpha lebih dari 0,7 (Nunally, 1994). Disamping itu juga dilakukan uji validitas dengan cara membandingkan nilai r hasil uji validitas dengan r tabel. Kriteria pengujian validitas dilihat dari nilai Corrected item-Total correlation di atas 0,40 yang berarti memiliki internal consistency yang tinggi (Karlina dan Imam Ghozali, 2013).

### 3.4. Pengukuran Variabel

**Konflik pekerjaan keluarga** oleh (Small and Riley, 1990) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga adalah pekerjaan membuat karyawan tidak dapat menghabiskan waktu dengan pasangan, setelah bekerja terlalu lelah untuk melakukan hal-hal dengan pasangan, jam bekerja mengganggu jumlah waktu bersama anak-anak, merasa tidak dapat menjadi orang tua yang baik, tidak dapat melakukan banyak pekerjaan di rumah dan masyarakat sekitar. Penelitian ini menggunakan tujuh point skala likert (1-7) untuk menentukan jawaban kuesioner.

**Konflik Keluarga pekerjaan** mengikuti (Netemeyer *et al.*, 2005), bahwa konflik keluarga pekerjaan terjadi karena tugas yang berhubungan dengan pekerjaan harus membuat perubahan rencana untuk kegiatan keluarga, jumlah waktu pekerjaan saya membutuhkan membuatnya sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga, tuntutan pekerjaan mengganggu keluarga dan kelelahan mengurus keluarga yang menyebabkan tidak memiliki tenaga di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan tujuh point skala likert (1-7) untuk menentukan jawaban kuesioner.

**Dukungan supervisor** mengikuti penelitian, (Tsui *et al.*, 1997), bahwa dukungan supervisor menunjukkan sebagai supervisor mau mendengarkan masalah, memperhatikan bawahan, supervisor dapat diandalkan, supervisor sebagai individu yang ramah, dan terdapat hubungan saling percaya serta tidak menjaga jarak dengan anak buah. Penelitian ini menggunakan tujuh point skala likert (1-7) untuk menentukan jawaban kuesioner.

**Turnover Intention** dikembangkan oleh (Khan *et al.*, 2014) turnover intention diukur dengan keinginan meninggalkan perusahaan, mencari pekerjaan dengan perusahaan lain dan tergoda untuk menyelidiki lowongan pekerjaan lainnya. Penelitian ini menggunakan tujuh point skala likert (1-7) untuk menentukan jawaban kuesioner.

**kepuasan kerja**, (Pasewark and Viator, 2006b) kepuasan kerja diukur dengan puas dengan tugas dan tanggung jawab, puas dengan gaji, organisasi memberikan gaji yang lebih baik daripada pesaing, puas dengan tingkat kemajuan dan menikmati bekerja. Penelitian ini menggunakan tujuh point skala likert (1-7) untuk menentukan jawaban kuesioner

**Stres Kerja** yang dikembangkan oleh (Khan *et al.*, 2014) stress kerja diukur dengan pekerjaan yang cenderung secara langsung mempengaruhi kesehatan, pekerjaan saya membuat saya "stres-out.", masalah yang terkait dengan pekerjaan telah membuat terjaga di malam hari dan merasa gelisah dan gugup karena pekerjaan.

**Tabel 3.1**  
**Measurement scales, confirmatory factor analysis results, and reliabilities, Cronbach's Alpha Coefficient and AVE**

<b>Contruc and Measurement Item</b>	<b>Sumber/rujukan</b>
<p><b>Konflik Pekerjaan-keluarga</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan saya membuat saya tidak dapat menghabiskan waktu dengan pasangan saya Pekerjaan saya membuat saya tidak dapat menghabiskan waktu dengan pasangan saya</li> <li>• Setelah bekerja, saya sering terlalu lelah untuk menghabiskan waktu dengan pasangan saya</li> <li>• Jam bekerja saya mengganggu jumlah waktu bersama anak-anak saya.</li> <li>• Ketika saya pulang dari kerja, saya sering tidak punya tenaga untuk menjadi orangtua yang baik.</li> <li>• Saya menghabiskan banyak waktu di tempat kerja, sehingga tidak banyak yang dapat saya lakukan di rumah.</li> <li>• Ketika saya pulang kerja, saya tidak punya tenaga untuk melakukan pekerjaan di sekitar rumah</li> </ul>	Small dan Riley, 1990
<p><b>Konflik Keluarga-Pekerjaan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tuntutan keluarga saya atau pasangan / partner mengganggu kegiatan saya dengan pekerjaan saya.</li> <li>• Hal yang ingin saya lakukan di tempat kerja tidak bisa dilakukan karena tuntutan keluarga atau pasangan saya</li> <li>• Kehidupan rumah tangga saya mengganggu tanggung jawab saya di tempat kerja, seperti menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari dan bekerja lembur</li> <li>• Aku sangat lelah karena pekerjaan di rumah, sehingga tidak memiliki tenaga di tempat kerja</li> </ul>	Netemeyer, dkk, 2005
<p><b>Stress Kerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan saya cenderung mempengaruhi kesehatan saya</li> <li>• Pekerjaan membuat saya stress</li> <li>• Masalah membuat saya terjaga di malam hari</li> <li>• Saya merasa gelisah dan gugup karena pekerjaan saya.</li> </ul>	(Khan <i>et al.</i> , 2014)
<p><b>Kepuasan Kerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya sangat puas dengan tugas saya dan tanggung jawab saya saat ini</li> <li>• Saya puas dengan gaji saya, karena organisasi memberikan gaji yang lebih baik daripada pesaing</li> <li>• Saya puas dengan tingkat kemajuan saya</li> <li>• Saya menikmati bekerja dengan teman-teman saya disini</li> </ul>	Pasewark dan Viator, 2006



<p><b>Turnover Intention</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya sering berpikir meninggalkan perusahaan saya</li> <li>• Saya mungkin akan mencari pekerjaan dengan perusahaan lain dalam tiga tahun ke depan.</li> <li>• Saya tergoda untuk menyelidiki lowongan pekerjaan lainnya</li> </ul>	(Khan <i>et al.</i> , 2014)
<p><b>Dukungan Supervisor</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisor saya memperhatikan perasaan anak buah</li> <li>• Saya dapat mengandalkan supervisor saya</li> <li>• Saya sungguh tidak merasa bahwa supervisor saya dan saya bekerja untuk mencapai tujuan yang sama</li> </ul>	(Tsui <i>et al.</i> , 1997)
<p><b>Reflective, 7 point Likert answer scale, (1) strongly disagree — (7) Strongly Agree. Please comment on the characteristics of the industry you are active in Disagree and —Strongly Agree</b></p>	

### 3.5. Analisis Faktor Konfirmatori dan Validitas Konstruk

Salah satu manfaat utama dari CFA adalah kemampuan menilai validitas konstruk dari measurement theory yang diusulkan. Validitas konstruk mengukur sampai seberapa jauh ukuran indikator mampu merefleksikan konstruk laten teoritisnya. Jadi validitas konstruk memberikan kepercayaan bahwa ukuran indikator yang diambil dari sample menggambarkan skor sesungguhnya di dalam populasi. Ada empat ukuran validitas konstruk yaitu, Convergent Validity, Variance Extracted, Reliability, dan Discriminant Validity.

#### 3.5.1. Convergent Validity

Item-item atau indikator suatu konstruk laten harus converge atau share (berbagi) proporsi varian yang tinggi dan ini disebut convergent validity. Untuk mengukur validitas konstruk dapat dilihat dari nilai faktor loadingnya. Pada kasus dimana terjadi validitas konstruk yang tinggi, maka nilai loading yang tinggi pada suatu factor (konstruk laten) bahwa mereka converge pada satu titik. Syarat yang harus dipenuhi, pertama loading factor harus signifikan. Oleh karena loading factor yang signifikan bisa jadi masih rendah nilainya, maka standardized loading estimate harus sama dengan 0.50 atau lebih idealnya harus 0.70.

Berdasarkan hasil output standardized loading estimatis di atas, secara umum semua loading factor signifikan secara statistik dan nilai loading sudah di atas 0.50, hanya masih ada satu indikator yang nilai loadingnya di bawah yaitu sdqn34 dengan loading factor 0.322. Untuk analisis selanjutnya indikator sdqn34 harus di buang dari analisis.

### 3.5.2. Variance Extracted

Dalam analisis faktor konfirmatori, prosentase rata-rata nilai Variance Extracted (AVE) antar item atau indikator suatu set konstruk laten merupakan ringkasan convergen indikator. AVE dapat dihitung dengan menggunakan nilai standardized loading dengan rumus sebagai berikut:

$$Variance\ Extract = \frac{\sum Std.Loading^2}{\sum Std.Loading^2 + \epsilon .j}$$

Simbol  $\lambda$  menunjukkan standardized factor loading dan  $i$  adalah jumlah item atau indikator. Jadi untuk  $n$  item, AVE dihitung sebagai total kuadrat standardized factor loading (squared multiple correlation) dibagi dengan total kuadrat standardizes loading ditambah total varians dari error. Nilai AVE sama dengan atau di atas 0.50 menunjukkan adanya convergent yang baik. Nilai AVE harus dihitung untuk setiap konstruk laten. Jadi dalam hal model kita makan AVE harus dihitung untuk empat konstruk laten GSC, ASC, ESC, dan MSC. Berikut ini perhitungan masing-masing AVE.

### 3.5.3. Construct Reliability

Reliabilitas juga merupakan salah satu indikator validitas covergent. Banyak juga yang menggunakan cronbach alpha sebagai ukuran reliabilitas walaupun kenyataannya cronbach alpha memberikan reliabilitas yang lebih rendah (under estimate) dibandingkan dengan construct reliability. Besarnya nilai construct reliability (CR) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut;

$$Construct\ Reliabilit\ y = \frac{(\sum Std.Loading)^2}{(\sum StdLoading)^2 + \epsilon .j}$$

Construct Reliability 0,70 atau lebih menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan reliabilitas 0,60-0,70 masih dapat diterima dengan syarat validitas indikator dalam model baik.

### 3.5.4. Diskriminant Validity

Diskriminant validity mengukur sampai sejauhmana suatu kontruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Nilai discriminant validity yang tinggi memberikan bukti

bahwa suatu konstruk adalah unik dan mampu menangkap fenomena yang diukur. Cara mengujinya adalah membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE ( $\sqrt{AVE}$ ) dengan nilai korelasi antar konstruk.

### **3.6. Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas atau kehandalan dari instrumen penelitian dengan menggunakan nilai conbach Alpha. Menurut (Nunnaly, 1978) bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha  $> 0,7$ . Ukuran sampel dalam pengujian reliabilitas adalah 247 observasi.

### **3.7. Tehknik Analisis Data**

#### **3.7.1. Pemodelan dan Analisis Persamaan Struktural dengan software Amos**

Menurut (Hair *et al.*, 2006) mengajukan tahapan permodelan dan analisis persamaan struktural menjadi 7 (tujuh) langkah yaitu: 1) pengembangan model secara teoritis; 2) menyusun diagram jalur (path diagram), 3) mengubah diagram jalur menjadi persamaan struktural, 4) memilih matrik input untuk analisis data, 5) menilai identifikasi model, 6) mengevaluasi estimasi model, dan 7) interpretasi terhadap model.

#### **Langkah 1: Pengembangan Model Berdasarkan Teori**

Model persamaan struktural didasarkan pada hubungan kausalitas, dimana perubahan satu variabel diasumsikan akan berakibat pada perubahan variabel lainnya. Kuatnya hubungan kausalitas antara dua variabel yang diasumsikan oleh peneliti bukan terletak pada metode analisis yang dipilih, tetapi terletak pada justifikasi (pembenaran) secara teoritis untuk mendukung analisis. Kesalahan paling kritis di dalam pengembangan model berdasarkan teori adalah dihilangkannya satu atau lebih variabel prediktif dan masalah ini dikenal dengan *specifaction error*. Implikasi menghilangkan variabel signifikan adalah memberikan bias pada penilaian pentingnya variabel lainnya. (Imam Ghozali, 2011)

#### **Langkah 2 dan 3 Menyusun Diagram Jalur (*path diagram*) dan Persamaan Struktural**

Dalam membangun diagram jalur (path diagram), hubungan antar konstruk ditunjukkan dengan garis dengan satu anak panah yang menunjukkan hubungan kausalitas (regresi) dari satu konstruk ke konstruk yang lain. Garis dengan dua anak panah menunjukkan hubungan korelasi atau kovarian antar konstruk. Untuk menyusun persamaan strukturalnya ada dua hal yang perlu yaitu menyusun model struktural yaitu menghubungkan

antar konstruk laten baik endogen maupun eksogen dan menyusun *measurement model* yaitu menghubungkan konstruk laten endogen atau eksogen dengan variabel indikator atau manifest.

Ketika *measurement model* terspesifikasi, maka peneliti harus menentukan reliabilitas dari indikator. Reliabilitas dari indikator dapat dilakukan dengan dua cara, 1) diestimasi secara empiris atau 2) dispesifikasi. Dismasing menyusun model spesifikasi oleh si peneliti (memberi nilai fixed atau tetap) baik struktural dan *measurement model*, peneliti dapat juga menspesifikasi korelasi antara konstruk eksogen atau antara konstruk endogen. Variabel indikator atau manifest dalam *measurement model* juga dapat dikorelasikan dari korelasi konstruk. Hal ini sebaiknya dihindari kecuali dalam masalah khusus.

#### **Langkah 4 Memilih Matrik Input Untuk Analisis Data**

Model persamaan struktural berbeda dari tehnik analisis multivariate lainnya, SEM hanya menggunakan data input berupa matrik varian/kovarian atau matrik korelasi. Data mentah obeservasi individu dapat dimasukkan dalam program AMOS, tetapi program AMOS akan mengubah terlebih dahulu data mentah menjadi matrik kovarian atau matrik korelasi. Analisis terhadap data outlier harus dilakukan sebelum matrik kovarian atau korelasi dihitung

#### **Langkah 5 Menilai Identifikasi Model**

Cara melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi yang meliputi: 1) adanya nilai standar error yang besar untuk satu atau lebih koefisien, 2) ketidakmampuan program untuk invert information matrix, 3) nilai estimasi yang tidak mungkin misalnya error variance yang negative, 4) adanya nilai korelasi yang tinggi  $> 0,9$  antar koefisien estimasi. Jika diketahui ada problem identifikasi maka ada tiga hal yang harus dilihat: 1) besarnya jumlah koefisien yang diestimasi relative terhadap jumlah kovarian atau korelasi, yang diidentifikasi dengan nilai degree of freedom yang kecil, 2) digunakan pengaruh timbal-balik atau resiprokal antar konstruk (model non-recursive) atau 3) kegagalan dalam menetapkan nilai tetap (fix) pada skala konstruk. (Imam ghozali, 2011)

#### **Langkah 6 Menilai Kriteria Goodness of Fit**

untuk menilai kriteria Goodness of Fit maka asumsi SEM harus dipenuhi, setelah itu baru dilihat ada tidaknya *offending estimate* yaitu estimasi koefisien baik dalam model struktural maupun model pengukuran yang nilainya diatas batas yang dapat diterima. Jika terjadi *offending estimate*, maka peneliti harus menghilangkan hal ini lebih dahulu sebelum melakukan penilaian kelayakan model. Setelah yakin tidak ada lagi *offending estimate* dalam model, maka peneliti siap melakukan penilaian overall model fit dengan berbagai criteria

penilaian model fit (Likelihood ratio chi Square Statistic, CMIN, CMIN/DF, GFI, RMSEA, AGFI, TLI, NFI)

**Tabel 3.2**  
**Goodness Of Fit Index**

Goodness of Fit Index	Cut off Value
X <sup>2</sup> -Chi Square	Diharapkan Kecil
Significance Probability	≥ 0,05
RMSEA	≤ 0,08
GFI	≥ 0,90
AGFI	≥ 0,90
CMIN/DF	≤ 2,00
TLI	≥ 0,95
CFI	≥ 0,95

Sumber: Ghozali, 2011

### Langkah 7 Interpretasi Terhadap Model

Langkah terakhir adalah menginterpretasikan model dan memodifikasikan model bagi model-model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan. *Cut-off value* sebesar 2,58 (Hair et al. 1995; Joreskog, 1993, dalam Ferdinand; p97 ) dapat digunakan untuk menilai signifikansi tidaknya residual yang dihasilkan oleh model. Nilai residual values yang lebih besar atau sama dengan  $\pm 2.58$  diinterpretasikan sebagai signifikan secara statistik pada tingkat 5%. Ketika model telah dinyatakan diterima, maka peneliti dapat mempertimbangkan dilakukannya modifikasi model untuk memperbaiki penjelasan teoretis atau goodness of fit. Modifikasi dari model awal harus dilakukan setelah dikaji banyak pertimbangan. Jika model dimodifikasi, maka model tersebut harus di cross-validated (diestimasi dengan data terpisah) sebelum model modifikasi diterima. Pengukuran model dapat dilakukan dengan modification indices. Nilai modification indices sama dengan terjadinya penurunan chi-squares jika koefisien diestimasi. Nilai sama dengan atau >3,84 menunjukkan telah terjadi penurunan Chi-square.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian Statistik Deskriptif

Berdasarkan pada data penelitian dapat dilihat responden berdasarkan pendidikannya. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 247 orang responden. Dengan tingkat pendidikan sekolah dasar berjumlah 40 orang responden atau 16,2%. Tingkat pendidikan sekolah menengah pertama sebanyak 77 orang responden atau sekitar 31,2%. Tingkat pendidikan setingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 127 atau sekitar 51,4%. Sedangkan tingkat pendidikan sarjana sebanyak 3 orang atau sekitar 1,2%. Dari jumlah tersebut pendidikan SMA merupakan jumlah yang paling besar. Artinya kebanyakan masyarakat dengan pendidikan SMA ke bawah bekerja sebagai pekerja produksi.

**Tabel 4.1**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan**

pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	40	16.2	16.2	16.2
2.00	77	31.2	31.2	47.4
Valid 3.00	127	51.4	51.4	98.8
4.00	3	1.2	1.2	100.0
Total	247	100.0	100.0	

**Sumber: Data Diolah, 2014**

Berdasarkan pada data jumlah keseluruhan responden adalah 247 orang karyawan. Dengan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 130 orang atau sekitar 52,6%. Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 117 orang atau sekitar 47,4%.

**Tabel 4.2**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	130	52.6	52.6	52.6
Valid 2.00	117	47.4	47.4	100.0
Total	247	100.0	100.0	

**Sumber: Data Diolah, 2014**

Tabel 4.3 di bawah menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif dari masing-masing konstruk yang dilakukan dalam penelitian ini. Konstruk turnover intention memiliki nilai mean yang paling rendah yaitu 9,87. Sedangkan konstruk konflik pekerjaan keluarga memiliki nilai mean yang tertinggi yaitu 20,46. Demikian juga dengan nilai standar deviasi konstruk konflik pekerjaan-keluarga memiliki nilai yang tertinggi yaitu 5,380. Konstruk dukungan supervisor memiliki nilai standar deviasi yang paling rendah yaitu 2,643

**Tabel. 4.3**  
**Statistik Deskriptif Konstruk Penelitian**

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Konflik Pekerjaan –Keluarga	8	42	20.46	5.380
Konflik Keluarga Pekerjaan	4	25	13.00	4.040
Stres Kerja	4	25	11.26	3.323
Kepuasan Kerja	4	24	16.24	3.987
Dukungan Supervisor	3	21	11.42	2.643
Turnover Intention	3	21	9.87	3.491

Sumber: Data Diolah, 2014

### **Normalitas Data**

Dengan menggunakan jumlah sampel 247 karyawan pada perusahaan manufaktur di Surakarta, pertama penelitian ini akan dilakukan uji normalitas dengan menggunakan kriteria critical ratio skewness value sebesar  $\pm 2.58$  pada tingkat signifikansi 0,01. Berdasarkan data dibawah dapat disimpulkan bahwa nilai critical ratio skewness value semua indikator menunjukkan distribusi normal karena nilainya di bawah 2.58. sedangkan dilihat dari nilai normalitas multivariate memberikan nilai cr 25,306 yang menunjukkan secara multivariate berdistribusi tidak normal.

**Tabel 4.4**  
**Assessment of Normality**

<b>Variable</b>	<b>Min</b>	<b>max</b>	<b>Skew</b>	<b>c.r.</b>	<b>kurtosis</b>	<b>c.r.</b>
X22	1,000	7,000	,529	3,393	-,226	-,726
X21	1,000	7,000	,445	2,858	,209	,669
X20	1,000	7,000	,749	4,806	,300	,963
X15	1,000	6,000	-,163	-1,048	-,556	-1,783
X16	1,000	6,000	-,511	-3,280	-,183	-,588
X17	1,000	6,000	-,258	-1,657	-,244	-,783
X18	1,000	6,000	-,377	-2,419	-,558	-1,791
X24	1,000	7,000	-,066	-,426	,047	,152
X25	1,000	7,000	-,015	-,096	,322	1,034
X27	1,000	7,000	,440	2,826	,505	1,619
X7	1,000	7,000	,788	5,056	,601	1,929
X8	1,000	7,000	,266	1,706	-,277	-,887
X9	1,000	7,000	,569	3,652	-,344	-1,103
X10	1,000	7,000	,673	4,320	,441	1,416
X14	1,000	6,000	,711	4,562	-,074	-,237
X11	1,000	7,000	,617	3,962	,886	2,842
X1	1,000	7,000	,430	2,762	,347	1,112
X2	1,000	7,000	-,039	-,251	,419	1,345
X3	1,000	7,000	,294	1,888	,018	,058
X4	1,000	7,000	,329	2,113	,205	,657
X5	1,000	7,000	,394	2,528	,484	1,553
X6	1,000	7,000	,556	3,568	,251	,805
Multivariate					104,649	25,306

**Sumber : Data diolah, 2014**

### Measure Validation

Pengujian validitas konstruk dilakukan dengan membuang item yang memiliki nilai koefisien Corrected item-Total correlation dibawah 0,40. Variabel Turnover Intention memiliki nilai koefisien Corrected item-Total correlation diatas 0,4 sehingga semua item digunakan. Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas atau kehandalan dari instrumen penelitian dengan menggunakan nilai conbach Alpha. Menurut (Nunnaly, 1978) bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,7. Ukuran sampel dalam pengujian reliabilitas adalah 247 observasi. Tabel 2 menunjukkan nilai cronbach alpha dari masing-masing konstruk dalam penelitian ini.

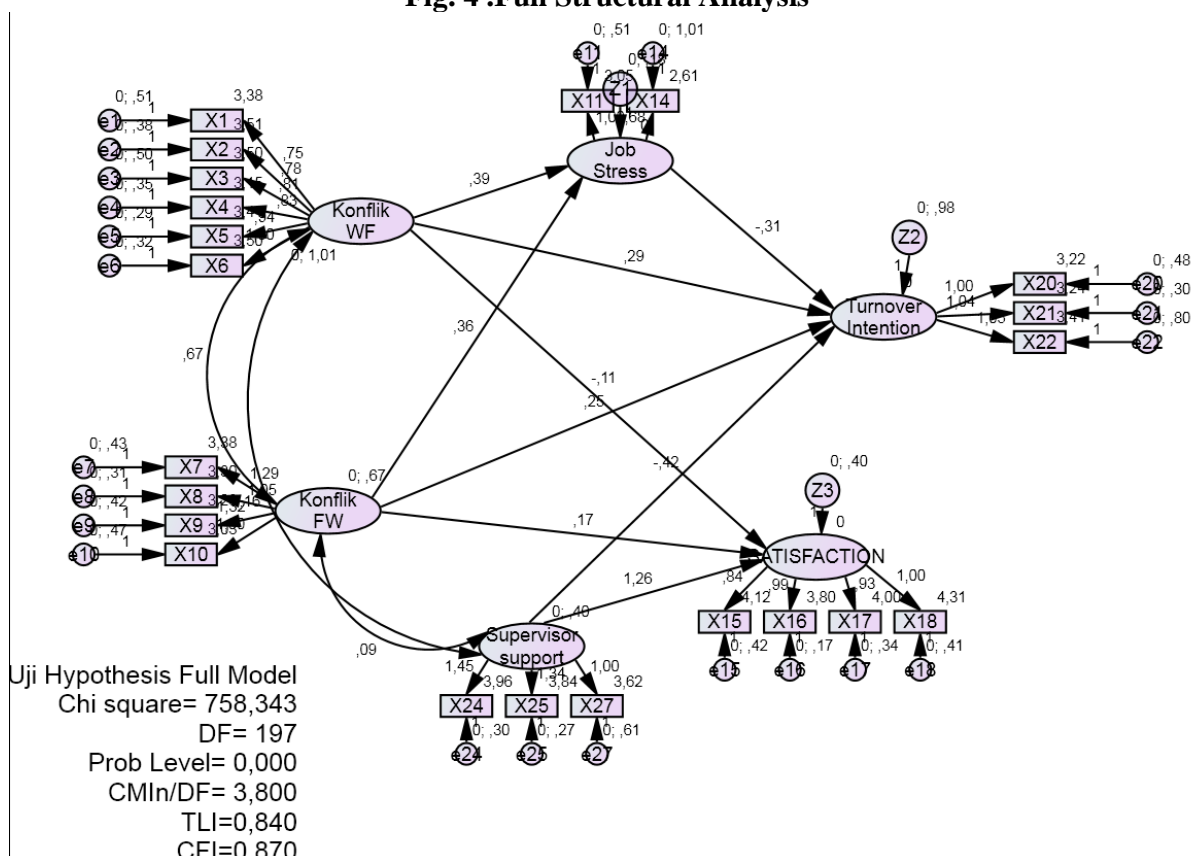


**Tabel 4.5**  
**Measurement scales, confirmatory factor analysis results, and reliabilities, Cronbach's Alpha Coefficient and AVE**

<b>Contruc and measurement Item</b>	<b>Standardize d Loadings</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b>CR</b>	<b>AVE</b>
<b>Konflik Pekerjaan-keluarga</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan saya membuat saya tidak dapat menghabiskan waktu dengan pasangan saya</li> <li>• Pekerjaan saya membuat saya tidak dapat menghabiskan waktu dengan pasangan saya</li> <li>• Setelah bekerja, saya sering terlalu lelah untuk menghabiskan waktu dengan pasangan saya</li> <li>• Jam bekerja saya mengganggu jumlah waktu bersama anak-anak saya.</li> <li>• Ketika saya pulang dari kerja, saya sering tidak punya tenaga untuk menjadi orangtua yang baik.</li> <li>• Saya menghabiskan banyak waktu di tempat kerja, sehingga tidak banyak yang dapat saya lakukan di rumah.</li> <li>• Ketika saya pulang kerja, saya tidak punya tenaga untuk melakukan pekerjaan di sekitar rumah</li> </ul>	<p>0,723</p> <p>0,781</p> <p>0,771</p> <p>0,804</p> <p>0,881</p> <p>0,866</p>	<b>0,701</b>	<b>0,828</b>	<b>0,650</b>
<b>Konflik Keluarga-Pekerjaan</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tuntutan keluarga saya atau pasangan / partner mengganggu kegiatan saya dengan pekerjaan saya.</li> <li>• Hal yang ingin saya lakukan di tempat kerja tidak bisa dilakukan karena tuntutan keluarga atau pasangan saya</li> <li>• Kehidupan rumah tangga saya mengganggu tanggung jawab saya di tempat kerja, seperti menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari dan bekerja lembur</li> <li>• Aku sangat lelah karena pekerjaan di rumah, sehingga tidak memiliki tenaga di tempat kerja</li> </ul>	<p>0,836</p> <p>0,844</p> <p>0,873</p> <p>0,762</p>	<b>0,897</b>	<b>0,898</b>	<b>0,690</b>
<b>Stress Kerja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan saya cenderung mempengaruhi kesehatan saya</li> <li>• Saya merasa gelisah dan gugup karena pekerjaan saya.</li> </ul>	<p>0,608</p> <p>0,560</p>	<b>0,747</b>	<b>0,500</b>	<b>0,333</b>
<b>Kepuasan Kerja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya sangat puas dengan tugas saya dan tanggung jawab saya saat ini</li> <li>• Saya puas dengan gaji saya, karena organisasi memberikan gaji yang lebih baik daripada pesaing</li> <li>• Saya puas dengan tingkat kemajuan saya</li> <li>• Saya menikmati bekerja dengan teman-teman saya disini</li> </ul>	<p>0,783</p> <p>0,925</p> <p>0,862</p> <p>0,844</p>	<b>0,914</b>	<b>0,915</b>	<b>0,731</b>

<b>Turnover Intention</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Saya sering berpikir meninggalkan perusahaan saya</li> <li>Saya mungkin akan mencari pekerjaan dengan perusahaan lain dalam tiga tahun ke depan.</li> <li>Saya tergoda untuk menyelidiki lowongan pekerjaan lainnya</li> </ul>	<b>0,834</b> <b>0,894</b> <b>0,779</b>	<b>0,873</b>	<b>0,875</b>	<b>0,701</b>
<b>Dukungan Supervisor</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Supervisor saya memperhatikan perasaan anak buah</li> <li>Saya dapat mengandalkan supervisor saya</li> <li>Saya sungguh tidak merasa bahwa supervisor saya dan saya bekerja untuk mencapai tujuan yang sama</li> </ul>	<b>0,903</b> <b>0,819</b> <b>0,620</b>	<b>0,822</b>	<b>0,824</b>	<b>0,614</b>
<b>Reflective, 7 point Likert answer scale, (1) strongly disagree — (7) Strongly Agree. Please comment on the characteristics of the industry you are active in Disagree and —Strongly Agree</b>				

Fig. 4 .Full Structural Analysis



**Table 4.6**  
**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

<b>Keterangan</b>	<b>Estimate</b>	<b>SE</b>	<b>CR</b>	<b>P</b>	<b>HYPOTHESIS</b>
<b>Job Stress &lt;--- Conflict_FW</b>	<b>.361</b>	<b>.130</b>	<b>2.769</b>	<b>.006</b>	<b>Supported</b>
Job Stress<---Conflict_ WF	<b>.392</b>	<b>.107</b>	<b>3.653</b>	<b>***</b>	<b>Supported</b>
Turnover_Intention<--- Conflict_WF	<b>.292</b>	<b>.201</b>	<b>1.450</b>	<b>.147</b>	<b>Not Supported</b>
Turnover_Intention<--- Conflict_FW	<b>.252</b>	<b>.221</b>	<b>1.144</b>	<b>.252</b>	<b>Not Supported</b>
Saticfaction<--- Conflict_WF	<b>-.115</b>	<b>.107</b>	<b>-1.072</b>	<b>.282</b>	<b>Not Supported</b>
Saticfaction<---Support of Supervisor	<b>1.259</b>	<b>.143</b>	<b>8.829</b>	<b>***</b>	<b>Supported</b>
Turnover_Intention<---Support of Supervisor	<b>-.416</b>	<b>.127</b>	<b>-3.281</b>	<b>0.001</b>	<b>Supported</b>
Saticfaction<---Conflict_FW	<b>.169</b>	<b>.129</b>	<b>1.304</b>	<b>.192</b>	<b>Not Supported</b>
Turnover_Intention<---Stress Kerja	<b>-.314</b>	<b>.339</b>	<b>-.927</b>	<b>.354</b>	<b>Not supported</b>
Turnover_Intention<---Satisfaction	<b>-.629</b>	<b>.130</b>	<b>-4.847</b>	<b>***</b>	<b>Supported</b>

Berdasarkan pada hasil penelitian pada tabel diatas menunjukkan bahwa konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap stres kerja pada tingkat signifikan 1%. Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap stress kerja. Sedangkan kedua konflik kerja baik konflik keluarga pekerjaan maupun konflik pekerjaan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk berhenti kerja. Ada pengaruh negatif tidak signifikan antara konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pengaruh dukungan supervisor terhadap kepuasan kerja adalah signifikan positif. Dukungan supervisor terhadap niat untuk berhenti kerja adalah signifikan negatif. Ada pengaruh positif tidak signifikan antara konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja. Ada pengaruh stress kerja terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan adalah tidak signifikan negatif. Dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Berdasarkan pada hasil penelitian pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa; Konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap stres kerja. Konflik keluarga pekerjaan berpengaruh signifikan pada level 1% dan besaran estimasinya sebesar 0,361. Sedangkan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap stress kerja. Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh signifikan pada level 1% dan besaran estimasinya sebesar 0,392. Penelitian ini menunjukkan bahwa kedua konflik menyebabkan karyawan mengalami stres kerja, dan konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan konflik keluarga pekerjaan. Konflik keluarga pekerjaan maupun konflik pekerjaan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk berhenti kerja. Besaran estimasinya konflik keluarga pekerjaan adalah sebesar 0,292 dan besaran estimasinya konflik

pekerjaan keluarga adalah sebesar 0,252. Penelitian ini menunjukkan bahwa kedua konflik tidak menyebabkan karyawan memiliki keinginan karyawan untuk keluarga dari pekerjaannya, dan konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan konflik keluarga pekerjaan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis. Dimana hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian adalah Konflik keluarga pekerjaan maupun konflik pekerjaan keluarga berpengaruh signifikan terhadap niat untuk berhenti kerja.

Ada pengaruh negatif tidak signifikan antara konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja. Ada pengaruh positif tidak signifikan antara konflik keluarga pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Besaran estimasinya konflik pekerjaan keluarga adalah sebesar -0,115 besaran estimasinya konflik pekerjaan keluarga adalah sebesar 0,169. Kedua hasil penelitian ini juga tidak mendukung hipotesis, dimana hipotesis dalam penelitian adalah signifikan negatif. Dukungan supervisor terhadap kepuasan kerja adalah signifikan positif. Besaran estimasinya dukungan supervisor terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 1,252 merupakan besaran nilai yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling besar. Dukungan supervisor berpengaruh signifikan negatif terhadap niat untuk berhenti kerja. Besaran estimasinya dukungan supervisor terhadap niat untuk berhenti kerja adalah sebesar -0,416. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis.

Pengaruh stress kerja terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan adalah tidak signifikan negatif. Besaran estimasinya stres kerja terhadap niat untuk berhenti kerja adalah sebesar -0,314. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis, dimana hipotesis dalam penelitian adalah signifikan positif. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Besaran estimasinya dukungan supervisor terhadap niat untuk berhenti kerja adalah sebesar -0,629. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis. Bahwa stres kerja memoderasi pengaruh antara konflik keluarga pekerjaan dan konflik pekerjaan keluarga dilihat dari hasil statistik bahwa nilai antara kedua konflik (konflik keluarga pekerjaan dan konflik pekerjaan keluarga) meningkat setelah melalui stress kerja. Bahwa kepuasan kerja memoderasi antara konflik keluarga pekerjaan dan konflik pekerjaan keluarga dilihat dari hasil statistik bahwa nilai antara kedua konflik (konflik keluarga pekerjaan dan konflik pekerjaan keluarga) meningkat setelah melalui kepuasan kerja.

## PENGARUH DUKUNGAN

## Diskusi/Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh terhadap stress kerja, stress kerja berpengaruh positif dengan turnover intention, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention dan dukungan supervisor berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang diajukan, kecuali pada konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja yang hasilnya menolak H1 dan menerima H0. Sehingga hasilnya tidak sesuai dengan yang dihipotesiskan. Hasil yang sama terjadi pada pengaruh konflik keluarga-pekerja dengan kepuasan kerja hasilnya adalah positif signifikan. penelitian menunjukkan bahwa dukungan supervisor terhadap turnover intention menunjukkan hasil positif tidak signifikan.

Penelitian ini membandingkan dua model antara konflik keluarga pekerjaan dan konflik pekerjaan keluarga dengan berbagai variabel konsekuensinya. Hasil menunjukkan bahwa model konflik pekerjaan keluarga lebih menyebabkan karyawan memiliki tingkat stress yang lebih tinggi dibandingkan dengan konflik keluarga pekerjaan. Hasil juga menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga lebih menyebabkan karyawan ingin keluar dari pekerjaannya dibandingkan dengan konflik keluarga pekerjaan. Konflik keluarga pekerjaan juga lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dibandingkan dengan konflik pekerjaan keluarga. Karyawan merasa bahwa tuntutan keluarga yang pada akhirnya akan mengganggu pekerjaan menyebabkan tingkat stress yang semakin tinggi. Ketika tuntutan keluarga menyebabkan karyawan tidak maksimal dalam bekerja akan menyebabkan stress kerja meningkat, kesehatan menurun dan sering merasa gelisah atau gugup, serta kadang-kadang terjaga waktu tidur malam karena gelisah. Penelitian ini didukung oleh (Duxbury and Higgins, 1991) juga berpendapat bahwa konflik keluarga pekerjaan merupakan sumber tekanan bagi pekerja, yang dapat mempengaruhi emosi yang berhubungan dengan pekerjaan dan kinerja, menunjukkan bahwa konflik keluarga pekerjaan dapat menyebabkan pengaruh fisiologis dan psikologis yang negatif, seperti masalah kesehatan, depresi, masalah mental, menurunkan kepuasan, menurunkan produktivitas, ketidakhadiran, dan turnover tinggi (Frone *et al.*, 1992)

Penelitian (Khan *et al.*, 2014) mengungkapkan bahwa konflik keluarga pekerjaan memiliki pengaruh positif dengan stres dan niat untuk keluar dari pekerjaan juga meningkat. Jika konflik keluarga pekerjaan terus terjadi, tingkat stres karyawan juga semakin tinggi dan keinginan berpindah juga akan meningkat. Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan ada pengaruh antara konflik pekerjaan keluarga, stres kerja dan keinginan berpindah. Penelitian

konflik keluarga pekerjaan di Asia terutama yang diamati di Pakistan menunjukkan ketika konflik keluarga pekerjaan meningkat maka keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan juga meningkat karena karyawan cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka dan ingin berhenti untuk mengurangi terjadinya konflik. Karyawan akan beralih ke pekerjaan yang menyediakan fasilitas yang lebih baik di tempat kerja untuk mempertahankan pekerjaannya dan juga keseimbangan keluarga. Konflik keluarga pekerjaan juga berdampak secara timbal balik dengan prestasi kerja. ketika Konflik keluarga pekerjaan meningkatkan ada kecenderungan prestasi kerja menurun, karyawan tidak dapat mencurahkan energi mereka pada pekerjaan, yang pada akhirnya mengurangi efisiensi dan produktivitas. (Khan *et al.*, 2014) menemukan bahwa jadwal kerja karyawan yang padat dalam organisasi membuat karyawan sulit untuk menemukan waktu luang untuk anggota keluarga di Pakistan. Studi menemukan konflik kehidupan kerja dan stres memiliki pengaruh positif dengan keinginan berpindah. Peningkatan berpenghasilan keluarga karena masing-masing pasangan bekerja atau meninggalkan keluarga semakin meningkatkan potensi konflik keluarga di Pakistan. Karena pentingnya masalah ini, sangat disarankan untuk menerapkan sistem keseimbangan kehidupan kerja sehingga karyawan dapat lebih baik mengelola stres kerja dan keluarga isu-isu terkait. Disarankan bahwa organisasi harus mengadopsi secara fleksibel program jadwal kerja terutama untuk karyawan perempuan. Penelitian ini juga menjelaskan lingkungan kerja yang mendukung memiliki dampak yang signifikan pada tempat kerja. Termasuk memberikan kesempatan kepada keluarga untuk rekreasi dan liburan gratis karena disediakan oleh perusahaan, remunerasi, bekerja dengan waktu yang fleksibel, pusat perawatan anak di tempat kerja, dan sebagainya. Berdasarkan program tersebut ternyata Konflik keluarga pekerjaan juga dapat dikurangi dengan membuat kebijakan bahwa tempat kerja adalah tempat yang ramah keluarga dan memastikan bahwa manajer dan supervisor yang mendukung dan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian (Khan *et al.*, 2014) mendukung pengaruh antara konflik pekerjaan dan konflik keluarga berpengaruh terhadap stress kerja, namun tidak mendukung hasil yang menjelaskan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Dukungan supervisor terhadap keinginan untuk keluar dari pekerjaan menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Artinya karyawan merasa supervisor perusahaan tidak memiliki tingkat perhatian yang memadai kepada bawahan. Karyawan bisa jadi merasa bahwa supervisor pada perusahaan belum tentu sebagai orang yang bisa diandalkan, tidak mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merasa tidak seide dengan

supervisornya. Sehingga keinginan untuk keluar dari perusahaan jarang dikomunikasikan dengan supervisor.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh negatif tidak signifikan antara konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja. Hasil ini berbeda dengan penelitian (Harr, 2008) pengaruh konflik pekerjaan keluarga di Selandia Baru. Penelitian yang dilakukan pada 100 karyawan di Selandia Baru ditemukan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh signifikan negatif dengan kepuasan kerja dan organisasi komitmen, dengan variabel moderasi penggunaan waktu kerja yang fleksibel. Penggunaan waktu kerja yang fleksibel dalam penelitian ini mampu memoderasi dari pengaruh konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan pengaruh negatif konflik pekerjaan keluarga dengan hasil penelitian ketika konflik meningkat maka kepuasan kerja dan komitmen organisasi menurun. Namun, penggunaan waktu kerja yang fleksibel mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja, dengan hasil penelitian penggunaan waktu yang fleksibel dilaporkan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja ketika konflik pekerjaan keluarga tinggi.

Namun hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh (Ashfaq *et al.*, 2013) konflik antara pekerjaan dan kehidupan bukanlah menjadi masalah bagi semua keluarga dan sebagian besar penduduk Pakistan. Banyak keluarga di Pakistan yang bekerja sebagai karyawan tidak ada perasaan beban dari keluarga pada saat bekerja, sehingga ketika mereka bekerja tidak berdampak atau mempengaruhi keharmonisan keluarga dan mengganggu hubungan dengan keluarganya. Dalam penelitian ini peluang karir kurang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga tergantung pada kepuasan karyawan dengan pekerjaannya. Jika karyawan tampil lebih baik maka mereka akan merasa kepuasan dengan pekerjaannya. Menurut tinjauan literatur, perempuan menikah yang bekerja menghadapi konflik dalam kehidupan kerja daripada pria tetapi di Pakistan sebagian besar perempuan menikah tidak bekerja sehingga tidak ada konflik penting atau ketegangan. Penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik kehidupan kerja dan kelebihan beban kerja berpengaruh tidak signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada banyak faktor lain yang mempengaruhi karyawan yang kinerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Ghayyur and Jamal, 2012) tentang konflik pekerjaan keluarga akan mempengaruhi niat keluar dari pekerjaan. Penelitian (Ghayyur and Jamal, 2012) ditemukan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah. Studi ini dilakukan dengan tehnik pengambilan sampel menggunakan purposive random sampling. Jumlah jumlah kuesioner dalam penelitian adalah

310 responden, dengan jumlah sampel yang kembali adalah 200 responden atau tingkat responnya 64,145%. Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah tercatat 0,251 dan konflik keluarga pekerjaan terhadap niat untuk pindah ditemukan 0.290. Dengan model ANOVA ditemukan bahwa R Square menunjukkan variasi 36% yang berarti bahwa konflik pekerjaan keluarga mempengaruhi niat untuk berhenti dari pekerjaan sebesar 36% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar model. Sedangkan R Square untuk konflik keluarga pekerjaan menunjukkan variasi 45% yang berarti bahwa konflik keluarga pekerjaan mempengaruhi niat untuk berhenti dari pekerjaan sebesar 45% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar model konflik keluarga pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua konflik menyebabkan karyawan memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaan. Oleh karena itu organisasi perlu mengembangkan praktik sumber daya manusia yang kompatibel dan bertanggung jawab mengelola kedua jenis konflik tanggung jawab pada karyawan terutama yang memiliki karir ganda.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Lingard and Francis, 2006) yang menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencegahan pada kelelahan emosional (dimensi inti burnout) pada karyawan dalam pembangunan industri. Penelitian menunjukkan karyawan merasa bahwa organisasi yang mendukungnya memiliki pengaruh utama pada kelelahan emosional (dimensi inti burnout). Dukungan organisasi juga mengubah sifat hubungan antara konflik keluarga pekerjaan dan kelelahan emosional, sehingga persepsi dukungan organisasi tinggi bertindak sebagai pelindung penyangga terhadap kelelahan emosional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dari seseorang rekan kerja dan atasan sangat penting dalam pencegahan kelelahan. Namun, hasil menunjukkan bahwa peran dukungan sosial berbeda sesuai dengan jenis dukungan yang dialami. Menariknya, dukungan emosional dari kedua rekan kerja dan supervisor menunjukkan pengaruh penting pada kelelahan emosional karyawan, sehingga karyawan yang menikmati dukungan emosional yang kurang akan lebih cepat mengalami kelelahan emosional. Namun, dukungan emosional dari rekan kerja maupun dari supervisor mengubah sifat hubungan antara konflik keluarga pekerjaan dan kelelahan emosional. Sebaliknya, dukungan praktis dari rekan kerja dan supervisor menunjukkan tidak mempengaruhi kelelahan emosional, tetapi dukungan praktis dari kedua rekan kerja dan supervisor memoderasi pengaruh antara konflik keluarga pekerjaan dan kelelahan emosional. Dengan demikian, ketika ada dukungan secara praktis baik dari rekan kerja atau dari pengawas mereka, hubungan antara konflik keluarga pekerjaan dan kelelahan emosional secara signifikan lemah ketika tidak ada dukungan sama sekali atau dukungan yang sedikit.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. KESIMPULAN**

Berdasarkan pada hasil penelitian pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa;

1. Konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap stres kerja. Konflik keluarga pekerjaan berpengaruh signifikan pada level 1% dan besaran estimasinya sebesar 0,361. Sedangkan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap stress kerja. Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh signifikan pada level 1% dan besaran estimasinya sebesar 0,392. Penelitian ini menunjukkan bahwa kedua konflik menyebabkan karyawan mengalami stres kerja, dan konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan konflik keluarga pekerjaan.
2. Konflik keluarga pekerjaan maupun konflik pekerjaan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk berhenti kerja. Besaran estimasinya konflik keluarga pekerjaan adalah sebesar 0,292 dan besaran estimasinya konflik pekerjaan keluarga adalah sebesar 0,252. Penelitian ini menunjukkan bahwa kedua konflik tidak menyebabkan karyawan memiliki keinginan karyawan untuk keluarga dari pekerjaannya, dan konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan konflik keluarga pekerjaan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis. Dimana hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian adalah Konflik keluarga pekerjaan maupun konflik pekerjaan keluarga berpengaruh signifikan terhadap niat untuk berhenti kerja.
3. Ada pengaruh negatif tidak signifikan antara konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja. Ada pengaruh positif tidak signifikan antara konflik keluarga pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Besaran estimasinya konflik pekerjaan keluarga adalah sebesar - 0,115 besaran estimasinya konflik pekerjaan keluarga adalah sebesar 0,169. Kedua hasil penelitian ini juga tidak mendukung hipotesis, dimana hipotesis dalam penelitian adalah signifikan negatif.
4. Dukungan supervisor terhadap kepuasan kerja adalah signifikan positif pada level 1%. Besaran estimasinya dukungan supervisor terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 1,252 merupakan besaran nilai yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling besar.

5. Dukungan supervisor berpengaruh signifikan negatif terhadap niat untuk berhenti kerja pada level 1%. Besaran estimasinya dukungan supervisor terhadap niat untuk berhenti kerja adalah sebesar  $-0,416$ . Hasil penelitian ini mendukung hipotesis.
6. Pengaruh stress kerja terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan adalah tidak signifikan negatif. Besaran estimasinya stres kerja terhadap niat untuk berhenti kerja adalah sebesar  $-0,314$ . Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis, dimana hipotesis dalam penelitian adalah signifikan positif.
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk keluar dari pekerjaan pada level 1%. Besaran estimasinya dukungan supervisor terhadap niat untuk berhenti kerja adalah sebesar  $-0,629$ . Hasil penelitian ini mendukung hipotesis.
8. Bahwa stres kerja memoderasi pengaruh antara konflik keluarga pekerjaan dan konflik pekerjaan keluarga dilihat dari hasil statistik bahwa nilai antara kedua konflik (konflik keluarga pekerjaan dan konflik pekerjaan keluarga) meningkat setelah melalui stress kerja.
9. Bahwa kepuasan kerja memoderasi antara konflik keluarga pekerjaan dan konflik pekerjaan keluarga dilihat dari hasil statistik bahwa nilai antara kedua konflik (konflik keluarga pekerjaan dan konflik pekerjaan keluarga) meningkat setelah melalui kepuasan kerja.

## 5.2 SARAN

1. Walaupun ada konflik baik konflik keluarga pekerjaan maupun konflik pekerjaan keluarga ada kecenderungan karyawan tetap bertahan dalam pekerjaannya, karyawan tidak memiliki pilihan untuk keluar dari pekerjaannya sekarang, karena takut tidak mendapatkan pekerjaan lain dan pada akhirnya menganggur. Sehingga untuk meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, perusahaan bisa membantu dengan menekan konflik terutama pada konflik pekerjaan dan juga membantu menyelesaikan konflik keluarga agar tercipta kondisi kerja yang lebih kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja.
2. Ada kecenderungan karyawan bekerja tidak memiliki konflik dengan keluarga karena sudah menjadi hal biasa bahwa beban pekerjaan yang berat telah dimaklumi oleh keluarga sehingga konflik-konflik dalam pekerjaan tidak sampai mengganggu keluarga akibatnya tidak menyebabkan karyawan merasa tidak puas. Sehingga perlu

dukungan penting dari keluarga agar peran yang dijalankan dalam pekerjaan bisa dilakukan lebih maksimal.

3. Perusahaan harus mendukung karyawan yang mengalami konflik baik konflik pekerjaan keluarga maupun konflik keluarga pekerja dengan tetap ada kepercayaan terhadap karyawan, tidak menurunkan gaji tanpa ada alasan mendasar, memberikan motivasi melalui masing-masing supervisor dan menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif dengan menciptakan tempat kerja seperti sebuah keluarga bagi karyawan, misalnya dengan menyediakan fasilitas penitipan anak, konsultasi dan kegiatan-kegiatan yang menciptakan keakraban.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ashfaq, S., Mahmood, Z. & Ahmad, M. (2013). Impact of Work-Life Conflict and Work over Load on Employee Performance in Banking Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research ISSN 1990-9233* 14(5): 688-695.
- Bateman, G. (2009). Employee Perceptions Of Co-Worker Support And Its Effect On Job Satisfaction, Work Stress And Intention To Quit , A Dissertation Submitted In Partial Fulfilment Of The Requirements For The Degree Of Masters Of Science. In *A Dissertation Submitted In Partial Fulfilment Of The Requirements For The Degree Of Masters Of Science Psychology At The Department Of Psychology, University Of Canterbury*.
- Burke, R. J., Koyuncu, M. & Fiksen, L. (2013). Antecedents and Consequences of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Among Frontline Employees in Turkish Hotels. *The IUP Journal of Management Research* XII(4).
- Christiana, O. O. (2013a). Work-Family role conflict among academic women in Nigerian Public Universities. In *The 2013 WEI International Academic Conference Proceedings Orlando USA The West*
- Christiana, O. O. (2013b). Work-Family role conflict among academic women in Nigerian Public Universities. In *The 2013 WEI International Academic Conference Proceedings Orlando, USA USA: The West East Institute*.
- Christine, W. S., Oktorina, M. & Mula, I. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen kewirausahaan* 12(2): 121-132.
- Dawley, D., Houghton, J. D. & David, N. S. B. (2010). Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit. *The Journal of Social Psychology, 2010, 150(3), 238–257* 150(3): 238-257.
- Duxbury, L. E. & Higgins, C. A. (1991). Gender Differences in Work–Family Conflict. *Journal of Applied Psychology* 76: 60-73.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work–Family Conflict: Testing a Model of the Work–Family Interface. *Journal of Applied Psychology* 77: 65-78.
- Ghayyur, M. & Jamal, W. (2012). Work-Family Conflicts: A Case of Employees' Turnover Intention. *International Journal of Social Science and Humanity* 2(3).
- Grandey, A. A. & Cordeiro, B. L. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work–family conflict and job satisfaction *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 78: 305-323.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. & Wormley, W. M. (1990). Effects Of Race On Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, And Career Outcomes. *Academy of Management Journal* 33(1): 64-86.
- Hair, J. F, Jr, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. I. (2006). *Multivariate Data Analysis*.
- Harr, J. (2008). Work-Family Conflict and Job Outcomes: The Moderating Effects of Flexitime Use in a New Zealand Organization. *New Zealand Journal of Employment Relations* 33(1): 38-54.
- Khan, M. R.-u., Nazir, N., Kazmi, S., Khalid, A., Kiyani, T. M. & Shahzad, A. (2014). Work-Family Conflict and Turnover Intentions : Mediating Effect of Stress. *International Journal of Humanities and Social Science* 4(5): 1.
- Kopp, L. R. (2013). The Effects of Perceived Supervisor Work-Life Support on Employee Work-Life Balance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. In *The accompanying research report is submitted to the University of Wisconsin-Stout, Graduate School in partial completion of the requirements for the Graduate Degree/ Major: Master of Science in Applied Psychology Degree, <http://www2.uwstout.edu/content/lib/thesis/2013/2013kopp1> diakses 14 March 2014.*

- Kossek, E., Pichler, S., Bodner, T. & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work family -specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology* 64(2): 289-313.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavior*. AS: McGrawHill.
- Leontaridi, R. M. & Ward, M. E. (2002). Work-Related Stress, Quitting Intentions and Absenteeism. In *IZA Discussion Paper No. 493 May*.
- Lingard, H. & Francis, V. (2006). Does a supportive work environment moderate the relationship between work-family conflict and burnout among construction professionals? *Construction Management and Economics* ISSN 0144-6193 print/ISSN 1466-433X online 2006 Taylor & Francis <http://www.tandf.co.uk/journals> DOI: 10.1080/14697010500226913.
- Luki, D. M. & Shaffer, M. A. (2005). Work and family domain stressors and support: Within- and cross-domain influences on work–family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 78: 489–508.
- Medina, E. (2012). Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: What does Organizational Culture Have To Do With It? . *Columbia University Masters of Arts Fall*.
- Miller, Y. (2010). Labour Turnover and its Impact on Customer Service and Success of Restaurants in London. [Online] Available: <http://www.articleblast.com> (July 6, 2010).
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology* 81: 400-410.
- Netemeyer, R. G., Iii, J. G. M. & Pullig, C. (2005). Conflicts In The Work–Family Interface: Links To Job Stress, Customer Service Employee Performance, And Customer Purchase Intent. *Journal of Marketing*: 130-143.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. & Wright, P. M. (2011). *human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Pasewark, W. R. & Viator, R. E. (2006a). Sources Of Work-Family Conflict In The Accounting Profession. *Behavioral Research In Accounting* 18: 147-165.
- Pasewark, W. R. & Viator, R. E. (2006b). Sources of Work-Family Conflict in the Accounting Profession. *Behavioral Research In Accounting* 18: 147-116.
- Patel, C. J., Govender, V., Paruk, Z. & Ramgoon, S. (2006). Working Mothers: Family-Work Conflict, Job Performance And Family/Work Variables. *SA Journal of Industrial Psychology* 32(2): 39-45.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology* Copyright 2002 by the American Psychological Association 87(4): 698-714.
- Robbins, S. P. & Sanghi, S. (2007). *Organizational Behavior*. New Dehli.
- Schwepker, C. H. (2001). Ethical climate’s relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research* 54(1): 39-52.
- Shore, L. M. & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. In R. Cropanzano & K. M. Kacmar (Eds.), *Organizational politics, justice and support: Managing the social climate of the workplace Westport, CT: Quorum Books*: 149-154.
- Small, S. A. & Riley, D. (1990). toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage and the Family* 52: 51-61.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L. & Porter, L. W. (1997). Alternative Approaches to the Employee Relationship: Does Investment in Employee Pay Off? *Academy of Management Journal* 40(5): 1089-1121.
- Wagner, C. M. (2010). Predicting nursing turnover with catastrophe theory. *Journal of Advanced Nursing* 66: 2071-2084.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review* 92: 548-573.

Yavas, U., Babakus, E. & Karatepe, O. M. (2008). Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict Does gender matter? *International Journal of Service Industry Management* 19(1): 7-31.

## **LAMPIRAN PENELITIAN**

SURAKARTA, 16 Mei 2014

**Hal: Permohonan Mengisi Kuesioner**

**Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr/Sdri.....**

**Assalamualaikum Wr Wb**

**Sehubungan dengan dilakukan penelitian tentang**

**JUDUL PENELITIAN: Konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan pengaruhnya terhadap stress kerja dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Kami memohon kepada bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk bersedia mengisi kuesioner yang kami sediakan. Penelitian ini murni untuk kepentingan akademik dosen dalam rangka menunjang tri darma perguruan tinggi.**

**Demikian kami sampaikan atas partisipasinya diucapkan terima kasih**

**Walaikumsalam Wr wb**

**Hormat Kami**

**Fitri wulandari**

## **KUESIONER PENELITIAN**

**NAMA** :

**JENIS KELAMIN** :

**UMUR** :

**PENDIDIKAN** :

**Kuesioner ini dengan skala 1 sampai dengan 7, jika kami meminta kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi berapa nilai yang akan Bapak/ibu/Sdr berikan dengan memberikan tanda√ :**

### **Kuesioner konflik pekerjaan-keluarga**

No	Pernyataaan	1	2	3	4	5	6	7
1	Pekerjaan saya membuat saya tidak dapat menghabiskan waktu dengan pasangan saya							
2	Setelah bekerja, saya sering terlalu lelah untuk menghabiskan waktu dengan pasangan saya							
3	Jam bekerja saya mengganggu jumlah waktu bersama anak-anak saya.							
4	Ketika saya pulang dari kerja, saya sering tidak punya tenaga untuk menjadi orangtua yang baik.							
5	Saya menghabiskan banyak waktu di tempat kerja, sehingga tidak banyak yang dapat saya lakukan di rumah.							
6	Ketika saya pulang kerja, saya tidak punya tenaga untuk melakukan pekerjaan di sekitar rumah							

### **Kuesioner konflik keluarga-pekerjaan**

No	Pernyataaan	1	2	3	4	5	6	7
1	Tuntutan keluarga saya atau pasangan / partner mengganggu kegiatan saya dengan pekerjaan saya.							
2	Hal yang ingin saya lakukan di tempat kerja tidak bisa dilakukan karena tuntutan keluarga atau pasangan saya							
3	Kehidupan rumah tangga saya mengganggu tanggung jawab saya di tempat kerja, seperti menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari dan bekerja lembur							
4	Aku sangat lelah karena pekerjaan di rumah, sehingga tidak memiliki tenaga di tempat kerja							



### Stres Kerja

No	Pernyataaan	1	2	3	4	5	6	7
1	Pekerjaan saya cenderung mempengaruhi kesehatan saya							
2	Pekerjaan saya membuat saya stress berat							
3	Masalah yang terkait dengan pekerjaan telah membuat saya terjaga di malam							
4	Saya merasa gelisah dan gugup karena pekerjaan saya.							

### Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Pernyataaan	1	2	3	4	5	6	7
1	Saya sangat puas dengan tugas saya dan tanggung jawab saya saat ini							
2	Saya puas dengan gaji saya, karena organisasi memberikan gaji yang lebih baik daripada pesaing							
3	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya							
4	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman saya disini							
5	Supervisor saya memberikan motivasi pada saya							

### Turnover Intention

No	Pernyataaan	1	2	3	4	5	6	7
1	Saya sering berpikir meninggalkan perusahaan saya							
2	Saya mungkin akan mencari pekerjaan dengan perusahaan lain dalam tiga tahun ke depan.							
3	Saya tergoda untuk menyelidiki lowongan pekerjaan lainnya							

### Kuesioner Dukungan Supervisor

No	Pernyataaan	1	2	3	4	5	6	7
1	Supervisor saya mau mendengarkan masalah saya							
2	Supervisor saya memperhatikan perasaan anak buah							
3	Saya dapat mengandalkan supervisor saya							
4	Supervisor saya orang yang ramah							
5	Saya sungguh tidak merasa bahwa supervisor saya dan saya bekerja untuk mencapai tujuan yang sama							
6	Supervisor saya kelihatannya menjaga jarak dengan anak buah dan sukar didekati							
7	Supervisor dan anak buah saling percaya satu sama lain							

## LAMPIRAN PENELITIAN

### Lampiran 2 Hasil Penelitian

#### Estimates (Group number 1 - Default model)

#### Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

#### Maximum Likelihood Estimates

#### Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

#### Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Stress	<---	KKP	,561	,060	<a href="#">9,357</a>	***	par_16
Satisfaction	<---	KKP	,192	,054	3,559	***	par_17
Turnover	<---	KKP	,331	,194	1,708	,088	par_12
Turnover	<---	Support	,245	,165	1,489	,137	par_13
Turnover	<---	Stress	-,120	,313	-,383	,702	par_14
Turnover	<---	Satisfaction	-,629	,130	-4,847	***	par_15
X9	<---	KKP	1,000				
X8	<---	KKP	,767	,050	15,202	***	par_1
X7	<---	KKP	1,015	,060	16,966	***	par_2
X6	<---	KKP	,823	,060	13,815	***	par_3
X27	<---	Support	1,000				
X25	<---	Support	1,291	,128	10,087	***	par_4
X24	<---	Support	1,453	,144	10,059	***	par_5
X11	<---	Stress	1,000				
X14	<---	Stress	,759	,128	5,946	***	par_6
X15	<---	Satisfaction	1,000				
X16	<---	Satisfaction	1,221	,076	16,030	***	par_7
X17	<---	Satisfaction	1,144	,077	14,802	***	par_8
x18	<---	Satisfaction	1,225	,084	14,502	***	par_9
X20	<---	Turnover	1,000				
X21	<---	Turnover	,996	,069	14,521	***	par_10
X22	<---	Turnover	1,021	,077	13,189	***	par_11

#### Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Stress	<---	KKP	,816
Satisfaction	<---	KKP	,250
Turnover	<---	KKP	,319
Turnover	<---	Support	,141
Turnover	<---	Stress	-,079
Turnover	<---	Satisfaction	-,466
X9	<---	KKP	,851
X8	<---	KKP	,805
X7	<---	KKP	,879
X6	<---	KKP	,767

		Estimate
X27	<--- Support	,642
X25	<--- Support	,834
X24	<--- Support	,875
X11	<--- Stress	,698
X14	<--- Stress	,495
X15	<--- Satisfaction	,775
X16	<--- Satisfaction	,932
X17	<--- Satisfaction	,856
x18	<--- Satisfaction	,847
X20	<--- Turnover	,863
X21	<--- Turnover	,885
X22	<--- Turnover	,786

**Intercepts: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X9	3,283	,081	40,663	***	par_19
X8	3,304	,065	50,482	***	par_20
X7	3,377	,079	42,586	***	par_21
X6	3,498	,074	47,483	***	par_22
X27	3,615	,064	56,538	***	par_23
X25	3,838	,064	60,378	***	par_24
X24	3,964	,068	58,111	***	par_25
X11	3,049	,068	45,118	***	par_26
X14	2,607	,072	35,989	***	par_27
X15	4,121	,068	60,460	***	par_28
X16	3,802	,069	54,907	***	par_29
X17	4,004	,071	56,702	***	par_30
x18	4,312	,076	56,410	***	par_31
X20	3,219	,083	38,958	***	par_32
X21	3,243	,080	40,386	***	par_33
X22	3,409	,093	36,808	***	par_34

**Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)**

	KKP	Support	Satisfaction	Stress	Turnover	X22	X21	X20	x18	X17
KKP	1,160									
Support	,180	,415								
Satisfaction	,223	,035	,687							
Stress	,651	,101	,125	,548						
Turnover	,210	,127	-,365	,096	1,251					
X22	,214	,130	-,372	,098	1,277	2,110				
X21	,209	,127	-,363	,095	1,246	1,272	1,586			
X20	,210	,127	-,365	,096	1,251	1,277	1,246	1,679		

	KKP	Support	Satisfaction	Stress	Turnover	X22	X21	X20	x18	X17
x18	,274	,042	,841	,153	-,447	-,456	-,445	-,447	1,437	
X17	,255	,040	,786	,143	-,417	-,426	-,415	-,417	,962	1,227
X16	,273	,042	,838	,153	-,445	-,454	-,443	-,445	1,027	,959
X15	,223	,035	,687	,125	-,365	-,372	-,363	-,365	,841	,780
X14	,494	,077	,095	,416	,073	,074	,072	,073	,116	,109
X11	,651	,101	,125	,548	,096	,098	,095	,096	,153	,143
X24	,262	,603	,050	,147	,185	,189	,184	,185	,062	,058
X25	,233	,535	,045	,131	,164	,168	,164	,164	,055	,051
X27	,180	,415	,035	,101	,127	,130	,127	,127	,042	,040
X6	,955	,148	,184	,535	,172	,176	,172	,172	,225	,210
X7	1,178	,183	,227	,661	,213	,217	,212	,213	,278	,259
X8	,890	,138	,171	,499	,161	,164	,160	,161	,210	,190
X9	1,160	,180	,223	,651	,210	,214	,209	,210	,274	,255

**Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)**

	KKP	Support	Satisfaction	Stress	Turnover	X22	X21	X20	x18	X17
KKP	1,000									
Support	,260	1,000								
Satisfaction	,250	,065	1,000							
Stress	,816	,212	,204	1,000						
Turnover	,174	<a href="#">.177</a>	-,393	,116	1,000					
X22	,137	,139	-,309	,091	,786	1,000				
X21	,154	,156	-,348	,102	,885	,695	1,000			
X20	,150	,153	-,339	,100	,863	,678	,764	1,000		
x18	,212	,055	,847	,173	-,333	-,262	-,295	-,288	1,000	
X17	,214	,056	,856	,175	-,337	-,265	-,298	-,291	,725	1,000
X16	,233	,061	,932	,190	-,366	-,288	-,324	-,316	,789	,797
X15	,194	,050	,775	,158	-,305	-,240	-,270	-,263	,656	,663
X14	,404	,105	,101	,495	,057	,045	,051	,049	,085	,080
X11	,570	,148	,143	,698	,081	,063	,071	,070	,121	,122
X24	,227	,875	,057	,186	,155	,122	,137	,133	,048	,049
X25	,217	,834	,054	,177	,147	,116	,130	,127	,046	,040
X27	,167	,642	,042	,136	,114	,089	,100	,098	,035	,030
X6	,767	,199	,192	,626	,133	,105	,118	,115	,162	,164
X7	,879	,228	,220	,718	,153	,120	,135	,132	,186	,183
X8	,805	,209	,201	,657	,140	,110	,124	,121	,171	,172
X9	,851	,221	,213	,694	,148	,116	,131	,128	,180	,182

**Implied (for all variables) Means (Group number 1 - Default model)**

	KKP	Support	Satisfaction	Stress	Turnover	X22	X21	X20	x18	X17	X16
	,000	,000	,000	,000	,000	3,409	3,243	3,219	4,312	4,004	3,802

**Implied Covariances (Group number 1 - Default model)**

	X22	X21	X20	x18	X17	X16	X15	X14	X11	X24	X25	X27
X22	2,110											
X21	1,272	1,586										
X20	1,277	1,246	1,679									
x18	-,456	-,445	-,447	1,437								
X17	-,426	-,415	-,417	,962	1,227							
X16	-,454	-,443	-,445	1,027	,959	1,179						
X15	-,372	-,363	-,365	,841	,786	,838	1,143					
X14	,074	,072	,073	,116	,109	,116	,095	1,291				
X11	,098	,095	,096	,153	,143	,153	,125	,416	1,123			
X24	,189	,184	,185	,062	,058	,062	,050	,112	,147	1,144		
X25	,168	,164	,164	,055	,051	,055	,045	,099	,131	,778	,994	
X27	,130	,127	,127	,042	,040	,042	,035	,077	,101	,603	,535	1,006
X6	,176	,172	,172	,225	,210	,224	,184	,406	,535	,215	,191	,148
X7	,217	,212	,213	,278	,259	,277	,227	,502	,661	,266	,236	,183
X8	,164	,160	,161	,210	,196	,209	,171	,379	,499	,201	,179	,138
X9	,214	,209	,210	,274	,255	,273	,223	,494	,651	,262	,233	,180

**Implied Correlations (Group number 1 - Default model)**

	X22	X21	X20	x18	X17	X16	X15	X14	X11	X24	X25	X27
X22	1,000											
X21	,695	1,000										
X20	,678	,764	1,000									
x18	-,262	-,295	-,288	1,000								
X17	-,265	-,298	-,291	,725	1,000							
X16	-,288	-,324	-,316	,789	,797	1,000						
X15	-,240	-,270	-,263	,656	,663	,722	1,000					
X14	,045	,051	,049	,085	,086	,094	,078	1,000				
X11	,063	,071	,070	,121	,122	,133	,110	,345	1,000			
X24	,122	,137	,133	,048	,049	,053	,044	,092	,130	1,000		
X25	,116	,130	,127	,046	,046	,050	,042	,087	,124	,730	1,000	
X27	,089	,100	,098	,035	,036	,039	,032	,067	,095	,562	,536	1,000
X6	,105	,118	,115	,162	,164	,179	,149	,310	,437	,174	,166	,128
X7	,120	,135	,132	,186	,188	,205	,170	,355	,501	,200	,191	,147
X8	,110	,124	,121	,171	,172	,188	,156	,325	,459	,183	,175	,134
X9	,116	,131	,128	,180	,182	,198	,165	,343	,485	,193	,184	,142

**Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	KKP	Support	Satisfaction	Stress	Turnover
Satisfaction	,192	,000	,000	,000	,000
Stress	,561	,000	,000	,000	,000
Turnover	,143	,245	-,629	-,120	,000
X22	,146	<a href="#">,250</a>	-,642	-,122	1,021
X21	,142	,244	-,626	-,119	,996
X20	,143	,245	-,629	-,120	1,000
x18	,236	,000	1,225	,000	,000
X17	,220	,000	1,144	,000	,000
X16	,235	,000	1,221	,000	,000
X15	,192	,000	1,000	,000	,000
X14	,426	,000	,000	,759	,000
X11	,561	,000	,000	1,000	,000
X24	,000	1,453	,000	,000	,000
X25	,000	1,291	,000	,000	,000
X27	,000	1,000	,000	,000	,000
X6	,823	,000	,000	,000	,000
X7	1,015	,000	,000	,000	,000
X8	,767	,000	,000	,000	,000
X9	1,000	,000	,000	,000	,000

**Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	KKP	Support	Satisfaction	Stress	Turnover
Satisfaction	,250	,000	,000	,000	,000
Stress	,816	,000	,000	,000	,000
Turnover	,137	,141	-,466	-,079	,000
X22	,108	,111	-,366	-,062	,786
X21	,121	,125	-,412	-,070	,885
X20	,119	,122	-,402	-,068	,863
x18	,212	,000	,847	,000	,000
X17	,214	,000	,856	,000	,000
X16	,233	,000	<a href="#">,932</a>	,000	,000
X15	,194	,000	,775	,000	,000
X14	,404	,000	,000	,495	,000
X11	,570	,000	,000	,698	,000
X24	,000	,875	,000	,000	,000
X25	,000	,834	,000	,000	,000
X27	,000	,642	,000	,000	,000
X6	,767	,000	,000	,000	,000
X7	,879	,000	,000	,000	,000
X8	,805	,000	,000	,000	,000
X9	,851	,000	,000	,000	,000

**Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	KKP	Support	Satisfaction	Stress	Turnover
Satisfaction	,192	,000	,000	,000	,000
Stress	,561	,000	,000	,000	,000
Turnover	,331	,245	-,629	-,120	,000
X22	,000	,000	,000	,000	1,021
X21	,000	,000	,000	,000	,996
X20	,000	,000	,000	,000	1,000
x18	<u>,000</u>	,000	1,225	,000	,000
X17	,000	,000	1,144	,000	,000
X16	,000	,000	1,221	,000	,000
X15	,000	,000	1,000	,000	,000
X14	,000	,000	,000	,759	,000
X11	,000	,000	,000	1,000	,000
X24	,000	1,453	,000	,000	,000
X25	,000	1,291	,000	,000	,000
X27	,000	1,000	,000	,000	,000
X6	,823	,000	,000	,000	,000
X7	1,015	,000	,000	,000	,000
X8	,767	,000	,000	,000	,000
X9	1,000	,000	,000	,000	,000

**Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	KKP	Support	Satisfaction	Stress	Turnover
Satisfaction	,000	,000	,000	,000	,000
Stress	,000	,000	,000	,000	,000
Turnover	-,188	,000	,000	,000	,000
X22	,146	,250	-,642	-,122	,000
X21	,142	,244	-,626	-,119	,000
X20	,143	,245	-,629	-,120	,000
x18	,236	,000	,000	,000	,000
X17	,220	,000	,000	,000	,000
X16	,235	,000	,000	,000	,000
X15	,192	,000	,000	,000	,000
X14	,426	,000	,000	,000	,000
X11	,561	,000	,000	,000	,000
X24	,000	,000	,000	,000	,000
X25	,000	,000	,000	,000	,000
X27	,000	,000	,000	,000	,000
X6	,000	,000	,000	,000	,000
X7	,000	,000	,000	,000	,000
X8	,000	,000	,000	,000	,000
X9	,000	,000	,000	,000	,000

**Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	KKP	Support	Satisfaction	Stress	Turnover
Satisfaction	,000	,000	,000	,000	,000
Stress	,000	,000	,000	,000	,000
Turnover	-,181	,000	,000	,000	,000
X22	,108	,111	-,366	-,062	,000
X21	,121	,125	-,412	-,070	,000
X20	,119	,122	-,402	-,068	,000
x18	,212	,000	,000	,000	,000
X17	,214	,000	,000	,000	,000
X16	,233	,000	,000	,000	,000
X15	,194	,000	,000	<u>,000</u>	,000
X14	,404	,000	,000	,000	,000
X11	,570	,000	,000	,000	,000
X24	,000	,000	,000	,000	,000
X25	,000	,000	,000	,000	,000
X27	,000	,000	,000	,000	,000
X6	,000	,000	,000	,000	,000
X7	,000	,000	,000	,000	,000
X8	,000	,000	,000	,000	,000
X9	,000	,000	,000	,000	,000



**LAMPIRAN 3**  
**Model Fit Summary**

**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	55	474,645	97	,000	4,893
Saturated model	152	,000	0		
Independence model	32	2633,326	120	,000	21,944

**Baseline Comparisons**

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,820	,777	,851	,814	,850
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

**Parsimony-Adjusted Measures**

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,808	,663	,687
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

**NCP**

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	377,645	313,458	449,361
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	2513,326	2350,060	2683,935

**FMIN**

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1,929	1,535	1,274	1,827
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	10,705	10,217	9,553	10,910

**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,126	,115	,137	,000
Independence model	,292	,282	,302	,000

**AIC**

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	584,645	592,811		
Saturated model	304,000	326,568		
Independence model	2697,326	2702,077		

**ECVI**

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2,377	2,116	2,668	2,410
Saturated model	1,236	1,236	1,236	1,328
Independence model	10,965	10,301	11,658	10,984

**HOELTER**

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	63	69
Independence model	14	15