

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

(Studi pada Karyawan CV. CiptaAgrifarmerindo)

Oleh:

Eko Pradana Utama Etom

Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Abstract: *Based on this research, the writer concludes that work intervening with family conflict and family intervening with work conflict have contribute to job satisfaction significantly and also give negative impact on it. Moreover, job satisfaction has negative effect in strengthening the reason of someone to move to another job field significantly. Another result on this research shown that work intervening with family conflict has positive effect to someone to move to another job field as well as family intervening with work conflict. The thing that makes them different is on the significances which being a reason of someone to move to another job field which contributed by family intervening with work conflict.*

Keywords: Work Family Conflict, Job Satisfaction, and Turnover Intentions.

Pendahuluan

Permasalahan keinginan berpindah di Indonesia belum dapat terselesaikan, dan masih menjadi suatu momok yang berbahaya bagi setiap perusahaan. Seperti yang terjadi di sektor perbankan Indonesia, khususnya untuk tenaga dengan keahlian khusus. Hasil survei yang dilakukan sejak pertengahan tahun 2006-2007 oleh *Managing Consultant* PT. Watson Wyatt Indonesia menunjukkan persentase keinginan berpindah posisi penting (level manajerial dan di atasnya) di perbankan mencapai 6,3%-7,5%, sementara di industri lain 0,1%-0,74%. Studi yang dilakukan Towers Watson dalam *Talent Management and Reward Survey 2012* dengan sampel di Indonesia sebanyak 52

perusahaan, menemukan bahwa perusahaan tidak memahami apa faktor-faktor yang menjadi pertimbangan karyawan untuk tetap tinggal dan tidak pindah ke perusahaan lain.

Fenomena yang sering terjadi pada suatu perusahaan adalah kinerja yang telah demikian baik dapat di rusak, secara langsung ataupun secara tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang sulit dicegah adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. salah satu kerugian terbesar dalam terjadinya keinginan berpindah adalah biaya yang harus dikeluarkan. Model perkiraan biaya ini selalu mempertimbangkan beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut adalah biaya perekrutan, biaya pelatihan, biaya produktivitas, dan biaya pemberhentian.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah di dalam sebuah organisasi, faktor tersebut adalah kepuasan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga. Menurut Robbins (2009) faktor yang mempengaruhi intensitas keinginan berpindah diantaranya melalui sikap kerja yaitu kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah intensitasnya untuk meninggalkan pekerjaannya, sedangkan mereka yang kepuasan kerjanya lebih rendah mudah untuk meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain.

Konflik antara tanggungjawab pekerjaan dan tanggungjawab keluarga dapat mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja, meningkatkan absensi, dan menurunkan motivasi karyawan. Karena harus menjalankan peran ganda secara terus menerus, maka dalam jangka waktu tertentu dapat mengakibatkan keinginan berpindah. Secara logika, jika seorang karyawan merasa tidak puas karena kesempatan kerja yang diberikan oleh manajer itu terlalu singkat, atau dengan kata lain tidak mampu menyelesaikan tugasnya

dengan baik karena harus menjalani permintaan peran yang berasal dari satu kelompok (pekerjaan atau keluarga) yang sifatnya bertentangan, maka keinginan karyawan untuk berpindah akan tinggi

Penelitian terdahulu tentang konflik pekerjaan-keluarga yang dilakukan oleh Pasewark dan Viator (2006) dalam Agustina (2008) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga, secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah, sedangkan konflik keluarga-pekerjaan tidak menunjukkan korelasi baik terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Sementara itu, penelitian Namasivayam dan Zhao (2012) membuktikan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif. Penelitian ini menarik dilakukan, mengingat permasalahan keinginan berpindah di Indonesia belum dapat terselesaikan.

CV. Cipta Agrifarmerindo adalah pabrik pupuk terbesar di kota Banjar Patroman, Jawa Barat. CV. Cipta Agrifarmerindo memproduksi pupuk organik maupun anorganik dan menjual produknya hampir di seluruh daerah Jawa Barat. Pabrik ini memiliki hubungan baik dengan perusahaan pupuk lain, seperti perusahaan PT Pupuk Kujang. PT. Pupuk Kujang merupakan anak perusahaan dari BUMN Pupuk Indonesia yaitu PT Pupuk Indonesia Holding Company. Hubungan antara perusahaan sangat berpengaruh terhadap nilai penjualan. Pabrik CV. Cipta Agrifarmerindo memiliki 135 karyawan, karyawan ini terbagi dalam 4 bidang, yaitu bidang produksi, bidang kemasan, bidang penjahitan karung, dan bidang bagian teknik mesin. Pabrik ini telah berdiri selama kurang lebih selama 11 tahun. Walaupun usia pabrik ini masih tergolong sangat muda tapi pabrik pupuk CV. Cipta Agrifarmerindo mampu bersaing dengan pabrik yang sudah lama

berdiri. Dalam jangka waktu 5 tahun CV. Cipta Agrifarmerindo ini sudah mampu menguasai pasar pupuk di daerah Jawa Barat, dengan memberikan kualitas pupuk yang sangat baik. Pupuk yang beredar di pasaran harus di uji kelayakannya, uji kelayakan pupuk ini di lakukan di Universitas Padjajaran di bagian Fakultas Pertanian untuk daerah Jawa Barat. Setiap melakukan uji kelayakan pupuk, CV. Cipta Agrifarmerindo selalu mendapatkan hasil uji yang baik dan layak untuk memasuki pasar pupuk di daerah Jawa Barat.

Atas dasar itu, peneliti bermaksud melakukan modifikasi penelitian yang dilakukan oleh Lidya Agustina, (2008), dengan judul “Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Job Satisfaction* dan *Turnover Intentions*”. Dimana dalam penelitian ini, peneliti ingin mendapatkan jawaban secara empiris mengenai pengaruh konflik pekerja-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap keinginan berpindah yang di mediasi oleh kepuasan kerja khususnya pada karyawan di Pabrik CV. Cipta Agrifarmerindo. Selain itu subyek yang bertugas sebagai karyawan di pabrik ini merupakan tenaga profesional yang memiliki jam kerja panjang sehingga keberadaannya rentan terhadap konflik pekerja-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan.

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang di angkat adalah:

1. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah?
4. Apakah konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah?

Landasan Teori

Konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana ia harus melakukan pekerjaan kantor dan di sisi lain mempunyai tanggungjawab yang harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian di curahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan (Frone, Rusell & Cooper 1992 dalam Giovanny & Meily 2013).

Greenhaus & Beutell, (1985) dalam Giovanny & Meily, (2013) konflik pekerjaan-keluarga (*Work-Family Conflict*) merupakan salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidak seimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran tanggungjawab keluarga. Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga, di karenakan waktu dan upaya yang berlebihan di pakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja adalah cara seseorang merasakan hasil dari pekerjaannya, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah

perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Menurut Rivai (2009) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas sikapnya senang maupun tidak senang, puas ataupun tidak puas dalam bekerja. Sutrisno (2010), kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterimadalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Definisi lain menurut Luthans dalam Kaswan (2012), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting .

Berdasarkan definisi mengenai kepuasan kerja yang telah disampaikan diatas maka dapat jelaskan bahwa kepuasan kerja mengacu pada ungkapan perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, bahwa pekerjaan-pekerjaan yang selama ini di lakukan mendapatkan hasil yang di harapkan oleh karyawan, membuat karyawan merasa puas untuk bisa meminimalisir perputaran karyawan di perusahaan

Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah kerja adalah keinginan dari individu untuk meninggalkan pekerjaannya sekarang, dengan terlebih dahulu mengevaluasi terhadap pekerjaan sekarang dan berpikir berapa besar biaya untuk meninggalkan perusahaan, serta jika sudah memutuskan untuk berpindah, individu tersebut akan meninggalkan perusahaan untuk waktu yang akan datang. Menurut Siagian (2008), keinginan berpindah kerja adalah keinginan

seseorang untuk keluar dari organisasi tempat dia bekerja. Arti *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu.

Robbins and Judge (2007) menjelaskan bahwa perputaran karyawan (*employee turnover*) adalah pengunduran diri permanen secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi. Perputaran karyawan yang tinggi mengakibatkan bengkaknya biaya perekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Sementara itu keinginan berpindah (*Turnover Intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Meningkatnya tinggi *turnover* pada perusahaan karyawan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah di investasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti di korbakan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Agustina, 2008).

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Konflik Keluarga-Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif terhadap kepuasan kerja, karena pekerjaan yang dicampuri oleh urusan keluarga akan mengganggu efektivitas kinerja seseorang, sehingga rasa puas atau emosi positif yang dia dapatkan tidak sesuai dengan harapan atau tingkat kepuasan kerjanya menurun.

Riset telah menunjukkan adanya hubungan secara signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga, dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Lidya Agustina (2008), berdasarkan pengujian secara parsial, *WIF (work interfering family)* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pengujian secara parsial variabel *FIW (family interfering work)* berpengaruh secara tidak signifikan

terhadap *job satisfaction*. Renny dan Sunjoyo (2011), *WIF* memengaruhi kepuasan kerja secara negative, dan *FIW* ada pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Giovany (2013) menyebutkan bahwa *WIF* dan *FIW* mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif dan signifikan. Dari uraian tersebut maka, hipotesis yang diturunkan, yaitu:

H1a: konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

H1b: konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap keinginan berpindah (*turnover intentions*)

Pengaruh antara konflik pekerjaan-keluarga dengan keinginan berpindah akan berpengaruh langsung, karena pekerjaan yang bersangkutan dengan konflik akan menimbulkan rasa tidak puas terhadap pekerjaan sehingga keinginan untuk berpindah akan positif. Hasil penelitian terdahulu yang meneliti hubungan antara *work family conflict* dengan *turnover intentions* telah banyak dilakukan.

Hasil pengujian mendukung adanya hubungan positif antara *family-to-work conflict* dan keinginan pindah tempat kerja (Amella, 2007). Hasil pengujian berikutnya Agustina Lidya (2008), pengaruh *WIF* terhadap *TI* berpengaruh secara tidak signifikan, dan variabel *FIW* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap *TI*.

Karena keinginan berpindah berkaitan dengan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Maka hipotesis yang diturunkan adalah:

H2a: konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah.

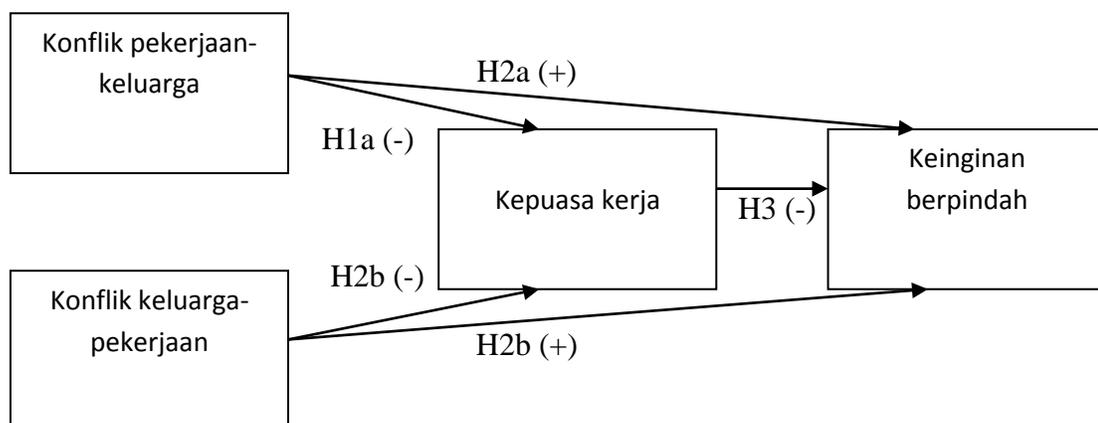
H2b: konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah.

Pengaruh Kepuasan Terhadap Keinginan Berpindah.

Kepuasan kerja sangat penting bagi keberhasilan perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas bagi perusahaan. Kepuasan kerja juga memiliki hubungan terhadap keinginan berpindah, jika tingkat kepuasan kerja tinggi maka keinginan untuk berpindah akan rendah sebaliknya, dan sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja semakin rendah maka tingkat keinginan berpindah akan tinggi.

Novita dan Melly (2011) menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk mencari pekerjaan lain (*Turnover Intentions*). Niat untuk berhenti pada akhirnya memiliki hubungan signifikan terhadap *Turnover* sebenarnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita dan Melly (2011) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dengan *Turnover Intentions*. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diturunkan sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.



Metode Penelitian

Subyek dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengambil obyek penelitian di pabrik pupuk CV. Cipta Agrifarmerindo di Banjar, Jawa Barat. Sedangkan subyek penelitian ini adalah karyawan di pabrik pupuk CV. Cipta Agrifarmerindo di Banjar, Jawa Barat. Pada penelitian ini, populasi dalam penelitian ini adalah 135 karyawan yang bekerja di pabrik pupuk CV. Agrifarmerindo. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 120 dengan menggunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2012) pengertian *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan berdasarkan kriteria-kriteria atau pertimbangan tertentu. Adapun criteria-kriteria penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan yang sudah berkeluarga dan memiliki anak.
- b. Karyawan dengan minimal kerja selama 5 tahun.

Desain Operasional Variabel

Variabel	Item Pertanyaan	Skala	Keterangan
Konflik pekerjaan-keluarga	Pekerjaan kantor mengintervensi kehidupan keluarga dan rumah tangga saya.	Likert	Netimeyer <i>et al</i> (1996)
	Tuntutan waktu pekerjaan kantor saya membawa kesulitan untuk mengurus rumah, keluarga atautanggung jawab pribadi.		
	Sesuatu yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat dilakukan karena tuntutan dari pekerjaan kantor saya.		
	Pekerjaan saya menimbulkan stress yang membawa kesulitan untuk memenuhi kewajiban aktivitas keluarga.		

	Berkaitan dengan kewajiban terhadap pekerjaan kantor, saya ingin mengubah rencana untuk waktu beraktivitas bersama keluarga.		
	Tuntutan pekerjaan kantor saya membawa kesulitan untuk bersantai dengan keluarga di rumah.		
Konflik keluarga-pekerjaan	Tuntutan keluarga saya atau suami (istri) saya mencampuri dan mengganggu kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan kantor saya.	Likert	Netimeyer <i>et al</i> (1996)
	Saya menunda melakukan sesuatu pekerjaan kantor karena tuntutan keluarga saya atau suami (istri) saya.		
	Saya kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan kantor karena tuntutan keluarga saya atau suami (istri) saya.		
	Kehidupan keluarga mengintervensi tanggung jawab saya dalam pekerjaan kantor seperti hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas-tugas harian dan kerja lembur.		
	Tekanan/Stres keluarga mengganggu saya untuk melakukan kewajiban pekerjaan kantor.		
	Keluarga saya dan teman-teman saya mengurangi waktu yang akan saya pergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan kantor.		
Kepuasan kerja	Saya cocok sekali dengan pekerjaan/ penempatan saya.	Likert	Rusbult dan Farrell (1983)
	Meskipun saya baru mengetahui/ memahami tipe pekerjaan sekarang, saya		

	tetap akan melakukan pekerjaan tersebut.		
	Jika teman baik saya mengatakan kepada saya bahwa ia tertarik dengan pekerjaan yang saya miliki, saya akan merekomendasikannya kepada pimpinan saya.		
	Pekerjaan saya sekarang sangat baik dibandingkan pekerjaan yang saya harapkan/inginkan.		
	Penempatan dan tanggung jawab saya memiliki sifat sangat baik/cocok dengan jenis pekerjaan yang saya inginkan ketika saya memiliki karir ini.		
	Secara keseluruhan saya sangat menyukai pekerjaan saya.		
Keinginan Berpindah	Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya	Likert	Collins dan Killough (1992)
	Saya mungkin akan mencari pekerjaan pada perusahaan lain sampai 3 tahun ke depan		
	Saya tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan baru		

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Data Formal Menggunakan AMOS

NO	VARIABEL			P	KETERANGAN
1	WIF6	<---	WIF		Valid
2	WIF5	<---	WIF	***	Valid
3	WIF4	<---	WIF	***	Valid
4	WIF3	<---	WIF	***	Valid
5	WIF2	<---	WIF	***	Valid
6	WIF1	<---	WIF	***	Valid
7	FIW6	<---	FIW		Valid
8	FIW5	<---	FIW	***	Valid
9	FIW4	<---	FIW	***	Valid
10	FIW3	<---	FIW	***	Valid
11	FIW2	<---	FIW	***	Valid
12	FIW1	<---	FIW	***	Valid
13	JS1	<---	JS		Valid
14	JS2	<---	JS	***	Valid
15	JS3	<---	JS	***	Valid
16	JS4	<---	JS	***	Valid
17	JS5	<---	JS	***	Valid
18	JS6	<---	JS	***	Valid
19	TI1	<---	TI		Valid
20	TI2	<---	TI	***	Valid
21	TI3	<---	TI	***	Valid

Uji validitas data menggunakan AMOS. Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa 21 indikator pertanyaan yang mewakili 4 variabel dinyatakan valid dengan nilai signifikan $p < 0,05$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas menggunakan AMOS

Nama Variabel	Hasil Uji Reliabilitas / <i>Construct Reliability</i>	Keterangan
<i>WIF</i>	0.845765	Reliabel
<i>FIW</i>	0.849185	Reliabel
<i>JS</i>	0.861429	Reliabel
<i>TI</i>	0.856387	Reliabel

Dari data di atas hasil uji reliabilitas untuk 4 variabel pertanyaan dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Ghozali, dalam Nunnally : 2011).

Hasil Hipotesis

Tabel 3

Pengaruh antar variabel

PATH			Estimate	S.E.	C.R.	P	SIMPULAN
WIF	→	JS	-,258	,071	-3,613	***	Negatif dan signifikan
FIW	→	JS	-,399	,116	-3,431	***	Negatif dan signifikan
WIF	→	TI	,169	,079	2,142	,032	Positif dan signifikan
FIW	→	TI	,194	,128	1,508	,132	Positif dan tidak signifikan
JS	→	TI	-,683	,174	-3,922	***	Negatif dan signifikan

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan pengaruh antar variabel:

- 1) Pengaruh antara konflik pekerjaan-keluarga (*WIF*) dengan kepuasan kerja (*JS*)

Angka p adalah ***. Hal ini menunjukkan angka di bawah 0,05. Karena itu **H_{1a}** **terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (*WIF*) mempengaruhi kepuasan kerja (*JS*) secara negatif dan signifikan.

- 2) Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan (*FIW*) dengan kepuasan kerja (*JS*)

Angka p adalah ***. Hal ini menunjukkan angka di bawah 0,05. Karena itu **H_{1b}** **terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa konflik keluarga- pekerjaan (*FIW*) mempengaruhi kepuasan kerja (*JS*) secara negatif dan signifikan.

- 3) Pengaruh antara konflik pekerjaan-keluarga (*WIF*) dengan keinginan berpindah (*TI*)

Angka p adalah ,032. Hal ini menunjukkan angka di bawah 0,05. Karena itu **H_{2a}** **terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (*WIF*) mempengaruhi keinginan berpindah (*TI*) secara positif dan signifikan.

- 4) Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan (*FIW*) dengan keinginan berpindah (*TI*)

Angka p adalah 0,132. Hal ini menunjukkan angka di atas 0,05. Karena itu **H_{2b}** **tidak terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa konflik keluarga-pekerjaan (*FIW*) mempengaruhi keinginan berpindah (*TI*) secara positif dan tidak signifikan.

- 5) Pengaruh antara kepuasan kerja (*JS*) dengan keinginan berpindah (*TI*)

Angka p adalah ***. Hal ini menunjukkan angka di bawah 0,05. Karena itu **H₃** **terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja (*JS*) mempengaruhi keinginan berpindah (*TI*) secara negatif dan signifikan.

Uji Intervening / Efek Mediasi

Tabel 4

Standardized Direct Effects

	FIW	WIF	JS	TI
JS	-,469	-,385	,000	,000
TI	,187	,105	-,626	,000

Tabel 5

Standardized Indirect Effects

	FIW	WIF	JS	TI
JS	,000	,000	,000	,000
TI	,294	,241	,000	,000

1) Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap keinginan berpindah dengan mediasi kepuasan kerja.

Dari tabel diatas, untuk melihat apakah ada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (*WIF*) terhadap keinginan berpindah (*TI*) yaitu dengan cara membandingkan nilai (*WIF*) terhadap (*TI*) *standardized direct effects* (,105) dengan *standardized indirect effect* (,241). Artinya bahwa jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari *standardized indirect effect* maka dapat dikatakan, bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut (independent dan dependen).

2) Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap keinginan berpindah dengan mediasi kepuasan kerja.

Dari tabel diatas, untuk melihat apakah ada pengaruh konflik keluarga-pekerjaan (*FIW*) terhadap keinginan berpindah (*TI*) yaitu dengan cara membandingkan nilai (*FIW*) terhadap (*TI*) *standardized direct effects* (,187) dengan *standardized indirect effect* (,294). Artinya, jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari *standardized indirect effect* maka dapat dikatakan, bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut (independent dan dependen).

Simpulan

1. Konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Cipta Agrifarmerindo.
2. Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah. Hal ini menunjukkan tingkat konflik pekerjaan-keluarga sangat berpengaruh terhadap keinginan berpindah.
3. konflik keluarga-pekerjaan mempunyai pengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap keinginan berpindah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat konflik keluarga-pekerjaan tidak mempengaruhi keinginan berpindah karyawan.
4. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi tingkat keinginan berpindah.

Kepuasan kerja merupakan variabel yang memediasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap keinginan berpindah. Nilai dari pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung, sehingga pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap keinginan berpindah efektif secara tidak langsung terhadap keinginan berpindah.

Keterbatasan Peneliti

1. Daerah cakupan dalam penelitian ini tergolong sempit, hanya mencakup perusahaan pabrik pupuk yang ada di kota Banjar.
2. Pengumpulan data hanya mengandalkan jawaban kuesioner saja, karena peneliti tidak melakukan wawancara dan tidak mengamati secara langsung.

Saran

1. Akademik
 - 1) Memperluas atau menyeluruhkan sampel penelitian yang lebih representatif.
 - 2) Menambah variabel penelitian atau variabel yang lebih relevan untuk mengukur keinginan berpindah.
2. Praktik
 - 1) Dalam pengumpulan data dapat pula ditambahkan dengan wawancara atau observasi langsung kepada subyek penelitian.
 - 2) Obyek dan subyek penelitian harus dilakukan lebih luas yaitu antar lintas profesi dan industry sehingga hasil lebih dapat digeneralisasikan.
 - 3) Memperkaya teknik pengambilan data serta mengembangkan penelitian ini dengan memperluas cakupan objek serta populasi penelitian.

Daftar Pustaka

- Agustina, Lidya. (2008). “Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Job Satisfaction* dan *Turnover Intentions* Pada Profesi Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Kantor Publik Di DKI Jakarta & Bandung)”. *Jurnal Ilmiah Akuntansi* Vol, 7 No.2 November 2008:100-116.
- Amelia, Anisah. (2010). Pengaruh *Work-to-Family Conflict* dan *Family-to-Work Conflict* Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4 (3),161-247.
- Buhali, Anggasta, Giovanny. Dan Margaretha, Meily. (2013). Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*, Vol.13, No.1, November 2013
- Ghozali , Imam 2011. **Aplikasi Analisis Multinarative Dengan Program IBM SPSS 19**. Badan Penerbit universitas Diponegoro, Semarang.
- Irina Andestia, 2012, Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intentions Karyawan outsourcing PTXYZ Kantor Pusat Jakarta, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Sarjana Ekstensi, Universitas Indonesia, Depok.
- Kaswan. 2012 . Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan bersaing Organisasi (Edisi 1, cetakan Pertama). Yogyakarta : Graha ilmu
- Nayaputera, Yatna 2011 Tesis Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Intensi Turnover Costumer Service Employee di PT Plaza Indonesia Reality Tbk. FISIP UI Jakarta.
- Pasewark, R, William. (2006). Sources Of *Work-Family Conflict* in the Accounting Profession. *BEHAVIORAL RESEARCH IN ACCOUNTING* Volume 18, 2006 pp. 147–165
- Rani, Urmila, Srivastava & Srivastava, Shamini. 2012. “ Outcomes Of *Work-Family Conflict* Among Indian Information Technology (IT) Professionals”. *Social Science International*, Vol. 28, No. 1 (2012), page 137-158
- Rantika. Renny dan Sunjoyo. (2011) Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Profesi Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) DR. Moewardi Surakarta. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan / Tahun 4, No. 2, Agustus 2011 /*
- Rivai, Veithzal, 2009. Kepemimpinan dan perilaku Organisasi, edisi kedua, jakarta, PT Raja grafindo persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2009. *Organizational Behavior*. 13th

- Rosmana, Riska. (2014) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Karyawan untuk Keluar (*Turnover Intention*) Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. KCU Perguruan Tinggi Bandung
- Siagian, Sondang (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15) Jakarta Bumi Aksara
- Sidharta, novita. Meily Margaretha, 2011 “Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention” Universitas Maranatha, Jurnal Manajemen, Vol. 10, No. 2
- Singgih Santoso (2012). *Panduan Lengkap SPSS*, Jakarta : Elex Media Komputerindo.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D. Bandung : Alfabeta*
- Sutrisno, Edy, 2010 Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Xinyuan, Roy, Zhao & Karthik, Namasivayam. 2012. “*The relationship of chronic regulatory focus to work–family conflict and job satisfaction*”. Article in *International Journal of Hospitality Management* Juni 2012