

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA DAN KONFLIK KELUARGA
PEKERJAAN TERHADAP NIAT KELUAR DENGAN KOMITMEN AFEKTIF
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris Pada Bank BRI Cabang Kota Magelang)**

Devi Damayanti

Universitas Muhammadiyah Magelang

devidamayanti712@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the effect of family work conflict, family work conflict on employee intention to leave with affective commitment as a moderating variable. The population in this study were all employees at the BRI Bank Magelang City Branch. The sample used in this study were 100 respondents using census techniques. This study uses SPSS analysis tools. The results of this study indicate that family work conflict has a significant positive effect on outgoing intentions, work family conflict has a significant positive effect on employee exit intentions, affective commitment is able to moderate the influence of family work conflict on employee exit intentions and affective commitment is able to moderate the effect of work family conflict on intention to leave the employee. Simultaneously family work conflict and work family conflict have a positive effect on employee intention to leave.

Keywords: Family Work Conflict, Family Work Conflict, Affective Commitment, Outgoing Intentions.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh konflik pekerjaan keluarga, konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank BRI Cabang Kota Magelang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik sensus. Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap niat keluar, konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap niat keluar karyawan, komitmen afektif memoderasi antara pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap niat keluar karyawan dan komitmen afektif memoderasi pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar karyawan. Secara simultan konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap niat keluar karyawan.

Kata kunci : Konflik Pekerjaan Keluarga (*Work Family Conflict*), Konflik Keluarga Pekerjaan (*Family Work Conflict*), Komitmen Afektif, Niat Keluar.

A. Latar Belakang

Di era globalisasi yang modern sekarang ini, sumber daya manusia yang produktif sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan efektifitas karyawannya. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan efektifitas karyawannya untuk tercapainya tujuan dari perusahaannya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Fenomena mengenai suami atau istri yang bersama-sama mencari nafkah untuk masa depan keluarga mereka sudah lazim terjadi dalam era globalisasi ini.

Bank merupakan lembaga yang kegiatannya menghimpun dan menyalurkan dana dari kepada masyarakat yang memiliki fungsi memperlancar lalu lintas pembayaran. Bank merupakan suatu lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit serta jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang berkaitan dengan hal tersebut pada perusahaan perbankan di Indonesia masih ditemukan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. berdasarkan hasil survei tahun 2015 yang dilakukan oleh *Mercer Talent Consulting* dan *Information Solution* menemukan bahwa tingkat *turnover* dari seluruh perusahaan terjadi pada perusahaan perbankan yaitu sebesar 16% (Prahadi,2015). Penelitian ini mengambil objek penelitian karyawan di Bank BRI Cabang Kota Magelang .Hasil survei *PriceWaterHouse* (PwC) Indonesia terhadap perusahaan perbankan di Indonesia juga menunjukkan tingkat *turnover* karyawan sebesar 15%, artinya sumber daya manusia di perusahaan perbankan sering berpindah-pindah (Helen et al, 2017). Hal tersebut merupakan fenomena yang mengkhawatirkan bagi keseluruhan industri perbankan, tak terkecuali bank besar yang memiliki karyawan dalam ukuran besar salah satunya yaitu Bank BRI Cabang Kota Magelang. Melihat adanya fenomena peningkatan angka *turnover intention* diduga karena beberapa faktor dalam diri seorang karyawan yaitu, usia,lama kerja, tingkat pendidikan, keterikatan terhadap perusahaan, konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan.

Tsani (2016) menyebutkan bahwa tingkat *turnover* karyawan dikategorikan tidak baik jika sudah melebihi 10% pertahun dari jumlah total karyawan yang masuk dan keluar dari perusahaan. Hal ini disebabkan adanya kecenderungan perubahan demografi yang melanda seluruh dunia dengan meningkatnya angka angkatan kerja. Dapat dikatakan bahwa ketersediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktunya dan sebenarnya mengharapkan adanya kepuasan kerja sehingga tidak berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat bekerja.

Niat keluar (*turnover intention*) pada akhirnya mengakibatkan terjadinya niat keluar yang muncul di perusahaan (Boles et al, 2007). Niat keluar telah menjadi masalah utama bagi perusahaan karena alasan kesempatan kerja yang tinggi dan permintaan yang tinggi akan staf profesional yang terampil dan memiliki pengalaman dan pengetahuan (Hussain et al, 2012).

Niat keluar yang terjadi diperusahaan memiliki dampak negatif pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan baru (Wasposito et al, 2010).

Niat keluar adalah keinginan untuk berpindah atau keluar dari suatu perusahaan dan belum sampai pada tahap realisasi untuk benar-benar pindah kerja ke tempat kerja lain (Malna et al, 2012). Menurut Saeed et al (2014) niat keluar adalah rencana dalam organisasinya untuk meninggalkan pekerjaan atau memecat karyawan tersebut. Hom dan Griffeth (1995) mengemukakan bahwa niat keluar merupakan keinginan kuat dari individu/staf untuk pindah ke tempat lain. Avery et al (2007) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dianggap sebagai penyebab niat keluar yaitu kepuasan kerja, komitmen afektif, beban kerja, stress kerja, gaji staf dan konflik pekerjaan-keluarga.

Konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga maupun sebaliknya (Latifah dan Rohman, 2014). Konflik pekerjaan keluarga bisa timbul dari tuntutan waktu yang sulit sehingga dapat menyebabkan stres, stres berasal dari satu peran yang *spills over* ke peran lain kemudian mengganggu kualitas hidup, dan perilaku yang tepat dalam suatu domain tetapi dianggap tidak tepat di domain lainnya (Aslam et al 2011).

Konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh positif terhadap niat keluar, karena semakin tinggi konflik yang dialami oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula niat ia keluar dari pekerjaan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati et al (2017) bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap niat keluar. Konflik pekerjaan keluarga ini sendiri timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam pekerjaan maupun sebaliknya. Ketika seorang karyawan tidak dapat menyeimbangkan perannya dalam keluarga dan pekerjaan maka akan muncul konflik dalam dirinya yang akan berdampak pada keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Seseorang yang bekerja dapat membantu perekonomian keluarga. Selain faktor ekonomi, dari dalam diri sendiri muncul keinginan untuk mengembangkan kariernya kedepan. Sebagai konsekuensinya, bagi seseorang yang bekerja, pekerjaan akan memberikan dampak positif serta negatif. Dampak positif yakni dapat membantu dalam hal finansial keluarga, dapat memenuhi kebutuhan dirinya, kesempatan mengembangkan karier dan memiliki rasa kepuasan tersendiri di dalam diri. Sedangkan dampak negatif apabila seseorang bekerja yakni biasanya waktu untuk berkumpul bersama keluarga dan anak menjadi berkurang.

Konflik keluarga pekerjaan (*family work conflict*) merupakan salah satu bagian dari konflik-konflik di organisasi atau perusahaan yang bisa saja terjadi pada karyawan pria maupun wanita. Hal ini dapat terjadi dikarenakan adanya ketergantungan pada pekerjaan dan keluarga. Situasi seperti ini sering kali memicu konflik antara tuntutan dalam pekerjaan dan tuntutan dalam keluarga.

Peran seorang karyawan yang sangat berat sekali menyebabkan stres sehingga menimbulkan konflik di dalam keluarga. Tuntutan peran keluarga membuat seseorang harus lebih banyak memberikan perhatian kepada keluarga. Di sisi lain tuntutan karir memberikan kesempatan yang luas untuk mengembangkan dirinya pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan yang lebih baik lagi atau pendapatan yang lebih besar. Peran keluarga

berhubungan dengan tekanan yang timbul dalam menangani urusan rumah tangga dan menjaga anak.

Konflik keluarga pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap niat keluar, dimana tekanan yang timbul dari faktor keluarga berdampak pada tingginya keinginan untuk keluar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2010) penelitian ini menemukan bahwa konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap niat keluar karena semakin tinggi konflik yang dialami maka semakin tinggi pula keinginan untuk keluar. Tekanan yang timbul dari pihak keluarga mungkin membuat karyawan merasa harus mengambil keputusan yang tepat meskipun harus keluar dari perusahaan tempatnya bekerja sekarang. Keputusan ini diambil agar karyawan dapat menyeimbangkan antara perannya di keluarga.

Jam kerja yang padat pada jam tertentu, kemudian harus mengurus anak dan keluarga belum lagi apabila harus melaksanakan tugas luar kota, sementara anak dan keluarga membutuhkan waktu dan perhatian lebih. Fenomena tersebut menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Beberapa studi melaporkan bahwa konflik pekerjaan keluarga dapat terjadi baik pada pria atau wanita. Ketidakseimbangan antara peran keluarga dan pekerjaan itu akan memicu konflik yang berakibat pada rendahnya komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2013). Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006).

Konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap niat keluar, karena jika semakin tinggi konflik yang dialami seorang karyawan maka semakin tinggi pula keinginannya untuk keluar dari perusahaan tersebut. Hal ini terjadi karena ketidakseimbangan peran yang di jalani di pekerjaan maupun keluarga. Akan tetapi jika seorang karyawan tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya maka akan memperlemah niat karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja.

Berdasarkan uraian di atas membuat penulis tertarik untuk meneliti pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar dengan komitmen afektif sebagai variabel moderasi.

B. Tinjauan Pustaka

1. Niat Keluar

Niat keluar merupakan tindakan seseorang atas pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela maupun tidak secara sukarela (Robbins dan Judge, 2009) menjelaskan penarikan diri seseorang keluar dari organisasi disebabkan oleh 2 hal :

- a. Sukarela (*Voluntary Turnover*)

Voluntary turnover merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik yang ada pada saat ini tersedianya alternatif pekerjaan lain.

b. Tidak sukarela (*Involuntary Turnover*)

Involuntary turnover atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan.

Niat keluar sebenarnya memiliki dampak yang positif bagi perusahaan apabila yang keluar adalah karyawan yang tidak produktif. Ketika karyawan yang tidak produktif tergantikan dengan karyawan yang lebih produktif atau yang dapat disebut *functional turnover* (Kessler, 2016) hal tersebut akan menjadi keuntungan bagi performa perusahaan. Niat keluar semacam itu dapat bermanfaat dengan perubahan yang berkelanjutan dari ide-ide baru (Darmawan, 2014). Meskipun terdapat niat keluar yang berdampak positif, niat keluar yang berlebihan juga menimbulkan masalah dalam performa perusahaan, seperti banyaknya biaya yang dibutuhkan dari proses rekrutmen karyawan baru maupun terminasi karyawan yang keluar.

Menurut Perez (2008) menyatakan bahwa kerugian organisasi dalam menghadapi niat keluar yang tinggi meliputi *separation cost* meliputi wawancara pada karyawan yang keluar, biaya administrasi pemberhentian dan rekrutmen dan biaya pelepasan karyawan yang keluar, *replacement cost* yaitu merekrut karyawan baru meliputi iklan rekrutmen, wawancara dan tes seleksi, *training cost* meliputi biaya pelatihan formal dan informal bagi karyawan baru, *vacancy cost* yaitu ketika terjadi kekosongan jabatan karena adanya karyawan yang keluar, maka organisasi harus merekrut karyawan pengganti untuk menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan yang kosong tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui niat keluar karyawannya guna menekan atau mengantisipasi dampak-dampak negatif dari niat keluar Celik et al (2016).

2. Konflik Pekerjaan Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga adalah suatu bentuk konflik antar peran yang mana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain (Greenhouse & Beutell, 1985). Konflik kerja-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggungjawab pekerjaan di rumah/kehidupan rumah tangga Frone et al (1994).

Christine et al (2010) mengatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga merupakan bentuk konflik dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara bersamaan tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Laki-laki dan wanita yang sudah berkeluarga rentan menemui konflik jika tidak mempunyai pengertian satu sama lain. Pengertian dalam arti keduanya saling memahami akan hak, kewajiban, dan tanggung jawabnya masing-masing serta dapat membagi waktunya secara baik. Amstad et al (2011) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan keluarga yaitu suatu bentuk konflik *interrole* (antarperan), dimana telah terjadi tekanan peran yang saling bertentangan dalam beberapa hal antara pekerjaan dan keluarga. Winefield et al (2014) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan keluarga memasukkan substansi yang menjelaskan berbagai macam gejala fisik dan tekanan psikologis setelah memperhitungkan tuntutan pekerjaan dan kontrol, serta mengurangi prestasi kerjanya.

3. Konflik Keluarga Pekerjaan

Konflik keluarga pekerjaan didefinisikan sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga. Begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan Greenhaus et all (1985). Konflik keluarga pekerjaan terjadi karena muncul ketidakseimbangan antara hal yang ada dengan yang diharapkan. Pada wanita cenderung untuk melaporkan pekerjaan terganggu oleh keluarga. Konflik keluarga pekerjaan dapat mengarah kepada stress dalam bekerja karena memaksa seseorang untuk memerankan perilaku yang bertentangan dengan wewenang yang berbeda, seperti menghabiskan waktu yang panjang dengan keluarga dan bekerja dalam waktu yang lama (Failasuffaueddien, 2003). Konflik keluarga pekerjaan adalah bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran lingkungan keluarga dan pekerjaan yang saling bertentangan.

Frone et al (1992) dalam Buhali dan Margaretha (2013) menjelaskan keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Menurut Yang et all (2000) dalam Triaryati (2003), tuntutan keluarga dipengaruhi oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga, dan tentunya jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota keluarga lainnya. Misalkan saja bayi, anak berkebutuhan khusus, maupun anggota keluarga yang skait maupun sedang dalam kondisi psikologis yang buruk, seperti trauma akibat kecelakaan maupun kematian.

4. Komitmen Afektif

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah tahapan dimana karyawan setia dan melekat secara psikologis pada perusahaan mereka, dan cenderung tidak pergi dari organisasi (Allen et all 1996). Meyer menjelaskan lebih lanjut komitmen secara umum dikenal sebagai sebuah kekuatan mengikat berupa pola pikir atau tahap psikologis yang mendorong individu untuk melakukan suatu perilaku. Karyawan dengan komitmen yang tinggi cenderung melakukan tugas melebihi dari tuntutan atau tujuan yang ditentukan (Akehurst et all, 2009).

Komitmen terhadap organisasi muncul sebagai topik penting dalam studi dan perusahaan. Para peneliti memandang komitmen organisasi sebagai tantangan utama (Luthans, 2006). Individu yang loyal terhadap organisasi akan selalu bekerja dengan organisasi dan terus berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, individu yang tidak berkomitmen tidak termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Khan et al 2014).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi Becker et al dalam Luthan (2006). Mowday et al dalam Luthan (2006) mengartikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Apabila seseorang telah berkomitmen dengan organisasi maka individu akan menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi (Mowday et al, 1979). Individu dengan komitmen organisasi yang

tinggi dikarakteristikan dengan adanya penerimaan dan kepercayaan yang tinggi dalam nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Mowday et al, 1979).

Berdasarkan pengertian dan teori diatas, penelitian ini mengacu pada teori *spillover*. Teori ini menyatakan bahwa pengalaman pekerjaan dan keluarga akan menjelaskan pengaruh secara positif. Dengan demikian teori ini menjelaskan pengaruh pekerjaan pada kehidupan keluarga, dan sebaliknya, pengaruh keluarga pada pekerjaan. Bila Edward dan Rothbard (2000) dalam Lenaghan et al (2007) melaporkan bahwa secara umum aliran yang terjadi dapat terkait dengan sikap, perilaku dan emosi dari satu peran ke peran lainnya, maka secara spesifik *spillover* dikelompokkan menjadi 2 yaitu *spillover* positif dan *spillover* negatif (Grzywacs dan Marks 2000). Aliran positif akan tampak jika kepuasan, energi, kebahagiaan dan simulasi yang dialami di tempat kerja menyebabkan perasaan dan energi positif dalam rumah tangga atau jika kepuasan, energi, kebahagiaan serta simulasi yang dialami dalam rumah tangga akan dirasakan ketika masalah, konflik atau energi yang didedikasikan di tempat kerja menyebabkan individu mengalami kesulitan untuk berpartisipasi dalam kehidupan keluarga secara efektif dan positif.

Konflik pekerjaan keluarga dan niat keluar

Konflik pekerjaan keluarga yang terjadi ketika seseorang tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan keluarga. Foley at all (2005) membedakan konflik pekerjaan keluarga dengan pekerjaan menjadi 2 bentuk, tergantung pada arah konflik tersebut, konflik pekerjaan bersumber dari konflik keluarga, dan konflik pekerjaan terjadi ketika permintaan untuk bekerja yang tinggi, tekanan dan beban kerja yang terjadi di lingkungan juga tinggi sehingga akan sulit bagi mereka untuk memenuhi kedua peran tersebut (Netemeyer et all, 1996) .

Kondisi seperti ini dapat menyebabkan efek negatif untuk karyawan dan perusahaan itu sendiri, untuk karyawan mereka akan kehilangan waktunya untuk memenuhi peran dalam keluarga mereka karena tuntutan pekerjaan dan akan menimbulkan perasaan bersalah yang dapat memicu stress ,depresi, kemarahan dan menurunnya kesehatan fisik Allen et al (2000). Konflik pekerjaan keluarga bisa saja timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga maupun sebaliknya. (Latifah dan Rohman, 2014). Seseorang yang memiliki jam kerja yang lama maka akan merasa kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan atas pekerjaan dan keluarga sehingga timbul tekanan atau stres dalam dirinya dan berdampak pada meningkatnya niat keluar karyawan dari perusahaan tersebut. (Amelia, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Yunita dan Kismono (2014) menunjukkan hasil bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat keluar.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap niat keluar karyawan.

Konflik keluarga pekerjaan dan niat keluar

Konflik keluarga pekerjaan terjadi apabila masalah keluarga dibawa ke pekerjaan, dimana masalah-masalah keluarga dapat berupa kenakalan anak yang terjadi karena kurangnya keterlibatan sebagai orangtua, suami dan anak tidak bisa membantu menyelesaikan pekerjaan rumah yang ada dan disisi lain mereka harus pergi bekerja serta harus menyelesaikan tuntutan-tuntutan tugasnya. Hubungan antara konflik keluarga pekerjaan dan konflik pekerjaan keluarga mungkin berbeda antara pria dan wanita. Ini adalah penyebab jenis kelamin memiliki arti sosial yang berbeda seperti yang ditunjukkan oleh peran yang dilakukan oleh pria dan wanita, dimana mereka memiliki pengalaman yang berbeda dan aktivitas dalam kehidupan mereka Wood et al (2002).

Pria cenderung memprioritaskan waktu mereka untuk pekerjaan mereka, wanita memprioritaskan waktu mereka untuk rumah dan keluarga. Maka pernyataan ini sesuai dengan teori gender peran yang dinyatakan oleh Gulek et all (1991). Pria dan wanita memiliki konflik yang berbeda yang disebabkan oleh tekanan dari yang mereka prioritaskan. Hal ini juga sejalan dengan Thompson et al (1989) bahwa wanita lebih sensitif terhadap konflik dari keluarga. Ini berarti bahwa wanita akan merasa konflik ketika adanya tekanan dalam pekerjaan yang membuat mereka sulit untuk memenuhi peran keluarga. Demikian juga dengan pria, konflik akan terasa saat tekanan datang dari keluarga mereka yang membuat kesulitan dalam pekerjaan mereka di kantor. Penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2010) menunjukkan hasil konflik keluarga pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap niat keluar.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap niat keluar karyawan.

Konflik pekerjaan keluarga, niat keluar dan komitmen afektif

Komitmen organisasi saat ini jarang mendapat perhatian dalam literatur konflik pekerjaan keluarga. Salah satu alasan untuk kondisi tersebut ialah komitmen organisasi memfokuskan pada level organisasi daripada level individu sebagaimana kepuasan kerja. Tinggi atau rendahnya tingkat niat keluar dapat dipengaruhi oleh salah satu komitmen organisasi yakni komitmen afektif. Satwari et al (2016) menyatakan bahwa ketika seorang karyawan memiliki komitmen afektif yang kuat maka akan senantiasa setia dan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena keinginan itu memang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Ketika seorang karyawan mengalami konflik dalam pekerjaannya tinggi maka niat karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan akan tinggi pula akan tetapi jika karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan yang tinggi maka niat karyawan tersebut untuk berpindah dari perusahaannya akan menurun, karena karyawan tersebut merasa nyaman berada dalam perusahaan tersebut. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan yang mempunyai komitmen afektif tinggi tidak akan dengan sengaja meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja, jadi apabila komitmen afektif telah tertanam dalam diri karyawan maka rasa atau keinginan untuk meninggalkan

perusahaan akan berkurang. Penelitian yang dilakukan oleh Li et all (2013) menemukan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas diajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Komitmen organisasi memoderasi pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap niat keluar.

Konflik keluarga pekerjaan, niat keluar dan komitmen afektif

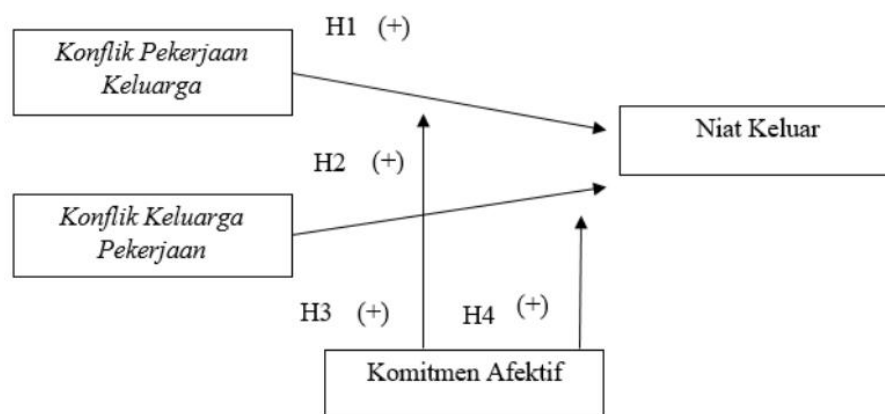
Komitmen organisasi memiliki peranan penting terutama pada kinerja seorang karyawan ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen organisasi yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Komitmen itu sendiri bisa terbentuk dari keseharian seseorang dalam memahami situasi dan kondisi organisasi, sehingga membentuk suatu proses mental yang kuat yang mampu menghidupkan gairah dan semangat dalam berorganisasi dengan berusaha melakukan segala aktifitas organisasi dengan segala ketekunan.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja berlebihan dan waktu kerja yang berlebihan (lembur), seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Konflik keluarga pekerjaan terjadi ketika seseorang tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan keluarga dan pekerjaan sehingga menimbulkan konflik tersebut. Semakin tinggi konflik yang dialami akan semakin memperburuk kondisi karyawan saat bekerja yang akan meningkatkan niat karyawan tersebut untuk keluar dari pekerjaan, namun demikian kondisi ini berbeda jika karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan, meskipun tinggi rendahnya tingkat konflik ternyata hal ini tidak berdampak pada semakin tajamnya peningkatan atau penurunan komitmen karyawan pada perusahaan tempat mereka bekerja.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Li et all pada tahun 2013 mempertegas bahwa konflik keluarga pekerjaan berhubungan positif signifikan dengan komitmen organisasional.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian diatas diajukan hipotesis sebagai berikut :

H4 : komitmen afektif memoderasi pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar karyawan.



C. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2008:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank BRI Magelang dan di dapat sampel sebanyak 100 responden yang akan diteliti.

Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu dengan kriteria tertentu (Cooper, 1995). Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling menggunakan kriteria karyawan yaitu karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun dan yang sudah menikah.

2. Data Penelitian

a. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data asli yang di kumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto, 2006). Data primer biasanya diperoleh dari survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2011). Data primer dipeoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang konflik pekerjaan keluarga, konflik keluarga pekerjaan, niat keluar dan komitmen afektif.

b. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian survei atau bisa dikatakan penelitian yang menyebarkan kuesioner kepada para responden. Jenis data ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Kuesioner bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan dipakai untuk menghasilkan informasi tertentu, dilakukan dengan pemberian suatu daftar pertanyaan dengan indikator masing-masing variabel.

3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

a. Niat keluar

Staffelbach (2008) niat keluar ialah probabilitas atau keinginan seseorang akan pindah dari pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pendahuluan akan terjadinya perputaran sebenarnya. Niat keluar diukur dengan 3 indikator sebagaimana dilakukan oleh Mobley dalam Martin (2011:27), indikator pengukuran tersebut terdiri atas *intention to quit* (niat untuk keluar), *job search* (pencarian pekerjaan) dan *thinking of quit* (memikirkan keluar).

b. Konflik pekerjaan keluarga

Menurut Suwardi (2009) menyatakan konflik peran ialah kemunculan 2 atau lebih penyampai peran secara bersamaan yang saling bertentangan. Konflik peran muncul saat ini yang terjadi lebih dari 1 permintaan dari sumber yang berbeda yang menimbulkan satu ketidakpastian pada karyawan. Konflik peran ini dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan, seperti munculnya ketegangan kerja yang akhirnya menimbulkan perasaan tidak nyaman ketika berada dilingkungan kerjanya.

c. Konflik keluarga pekerjaan

Menurut Frone et al (1992) dalam Buhali dan Margaretha (2013) menjelaskan konflik keluarga pekerjaan mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

d. Komitmen afektif

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dalam seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2013).

4. Uji Kualitas Data

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Corrected Item Total Correlation* untuk mencari r hitung. Selanjutnya r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel dimana $df = n-2$ (*degree of freedom*) dengan taraf signifikan 5%. Apabila nilai r hitung $> r$ tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* dengan menggunakan software SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2013).

5. Alat Analisis data

Analisis data penelitian ini, menggunakan alat analisis SPSS yang dijalankan dengan program SPSS Version 21.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R Square (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2013:97). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji F

Menurut Ghozali (2013:97), uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = $n-k-1$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model

penelitian dapat dikatakan cocok. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya model penelitian dapat dikatakan tidak cocok.

c. Uji t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Pengaruh paling dominan atau masing-masing variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dengan tingkat signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$) dapat ditentukan dengan uji statistik t.

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai thitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan penyebut ($df = n-k-1$, dimana k adalah jumlah variabel bebas.

b) Penerimaan Hipotesis Positif :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 tidak diterima artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen. Tingkat signifikansi α yang digunakan adalah 5%.

D. Hasil

1. Statistik Deskriptif Data

Penelitian ini menggunakan 100 sampel dari seluruh karyawan pada Bank BRI Cabang Kota Magelang. Tabel 1 menunjukkan rincian penyebaran kuesioner.

Tabel 1
Rincian Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
distribusi kuesioner	120	120%
kuesioner kembali	100	100%
kuesioner tidak sesuai kriteria	20	20%
kuesioner yang dapat diolah	100	100%
N sampel yang kembali	100	
responden rate	100 x 100% =100%	

Sumber : data diolah 2019

2. Statistik Deskriptif Responden

Statistik deskriptif responden memberikan gambaran secara terperinci tentang profil responden mengenai usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Diketahui responden yang berpartisipasi paling banyak adalah responden berdasarkan usia 20-29 tahun yaitu 41 orang atau sebanyak 41%. Ditinjau dari jenis kelamin responden yang

berpartisipasi paling banyak adalah perempuan yaitu sebanyak 60 orang atau sebesar 60%. Berdasarkan pendidikan terakhir responden yang berpartisipasi paling banyak adalah responden dengan pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 70 orang atau sebesar 70%. Responden yang berpartisipasi paling banyak adalah berdasarkan lama kerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 55 orang atau sebesar 55%. Responden yang paling banyak berpartisipasi berdasarkan status kepegawaian ialah pegawai tetap sebanyak 45 orang atau sebesar 45%.

3. Statistik Deskriptif Jawaban Responden

Tanggapan responden atas kuesioner yang diberikan direkapitulasi untuk tujuan analisis data. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari 4 variabel yaitu niat keluar yang memiliki 2 dimensi dengan 6 pertanyaan, variabel konflik pekerjaan keluarga yang memiliki 6 dimensi dengan 5 pertanyaan, variabel konflik keluarga pekerjaan memiliki 4 dimensi dengan 3 pertanyaan dan variabel komitmen afektif memiliki 4 dimensi dengan 6 pertanyaan. Ringkasan hasil dari statistik deskriptif variabel dapat dilihat pada tabel 2 :

Tabel 2
Statistik Deskriptif Jawaban Responden

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_WFC	100	7	25	19.83	3.851
TOTAL_FWC	100	3	15	12.07	2.903
TOTAL_KA	100	17	24	20.72	1.484
TOTAL_NK	100	6	28	22.11	4.360
Valid N (listwise)	100				

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel 2. Dapat diketahui bahwa deskriptif jawaban responden Statistik deskriptif merupakan paparan hasil pengumpulan data yang memberikan analisis secara deskriptif tentang data-data dari setiap variabel yang diteliti mencakup nilai minimum, nilai maksimum dan nilai rata-rata (mean). Pada (tabel 3) menunjukkan bahwa, jumlah responden (N) sebesar 100 orang, dimana variabel konflik pekerjaan keluarga memiliki nilai terendah (nilai minimum) sebesar 7 dan nilai tertinggi (nilai maksimum) sebesar 25 dengan rata-rata (mean) sebesar 19,83. Kondisi ini menunjukkan tanggapan responden mengenai konflik pekerjaan keluarga yang ada selama ini setuju, karena berada pada skala nilai rata-rata tanggapan mendekati nilai maksimum yang ada terhadap aspek-aspek pada setiap variabelnya.

Variabel konflik keluarga pekerjaan memiliki nilai terendah (nilai minimum) sebesar 3 dan nilai tertinggi (nilai maksimum) sebesar 15 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 12,07. Pada kondisi ini menunjukkan tanggapan responden tentang konflik keluarga pekerjaan yang ada selama ini setuju, karena berada pada skala nilai rata-rata tanggapan mendekati nilai maksimum tanggapan yang ada terhadap aspek-aspek pada setiap variabelnya.

Variabel komitmen afektif memiliki nilai terendah (nilai minimum) sebesar 17 dan nilai tertinggi (nilai maksimum) sebesar 24 dengan rata-rata (mean) sebesar 20,72. Pada

kondisi ini menunjukkan tanggapan responden tentang komitmen afektif yang ada selama ini setuju, karena berada pada skala nilai rata-rata tanggapan mendekati nilai maksimum tanggapan yang ada terhadap aspek-aspek pada setiap variabelnya.

Variabel niat keluar memiliki nilai terendah (nilai minimum) sebesar 6 dan memiliki nilai tertinggi (nilai maksimum) sebesar 28 dengan nilai rata-rata (mean) 22,11. Pada kondisi ini menunjukkan tanggapan responden tentang niat keluar yang ada selama ini setuju, karena berada pada skala nilai rata-rata tanggapan nilai maksimum tanggapan yang ada terhadap aspek-aspek pada setiap variabelnya.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas indikator yang menyusun sebuah konstruk diukur menggunakan validitas konvergen dan validitas diskriminan. Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 100 responden dapat diketahui bahwa pernyataan mengenai konflik pekerjaan keluarga, konflik keluarga pekerjaan, komitmen afektif dan niat keluar yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari sig. $>0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrument penelitian adalah melakukan uji sampel sebanyak 100 responden. Pernyataan dapat dikatakan reliable jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari 100 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel konflik pekerjaan keluarga sebesar 0,903, konflik keluarga pekerjaan sebesar 0,876, komitmen afektif sebesar 0,760 dan niat keluar sebesar 0,917, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliable karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach's Alpha > 0 . Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada (Tabel 5).

5. Uji Model Struktural

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Jika nilai R^2 mendekati 1, itu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2014). Dapat diketahui bahwa besar Adjusted R Square atau kemampuan faktor-faktor konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan dalam menjelaskan atau memprediksi variabel komitmen afektif sebesar 0,742 atau 74,2%. Dan 25,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian. Niat keluar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya stres kerja, kelelahan kerja, burnout dan lingkungan kerja. Menurut Chin, 1988 nilai R-Square, 0,513 yang dapat diartikan bahwa variabel independen dapat mempengaruhi variabel moderasi sebesar 51,3%.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Dari hasil uji regresi linier berganda menunjukkan beta masing-masing variabel bernilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap niat keluar. Hal ini mencerminkan bahwasanya semakin tinggi konflik yang dialami oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula niat keluar karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja.

b. Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Tabel 3 Hasil *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Tahap 1		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.382	2.417		.985	.327
	TOTAL_WFC	.835	.082	.738	10.218	.000
	TOTAL_KA	.093	.099	.051	.948	.346
	INTERAKSI KA_WFC	.003	.002	.153	2.125	.036

Dependent Variable: TOTAL_NK

Tahap 2		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.666	2.457		2.306	.023
	TOTAL_FWC	.863	.153	.575	5.644	.000
	TOTAL_KA	.151	.104	.082	1.455	.149
	INTERAKSI KA_FWC	.013	.004	.290	2.851	.005

a. Dependent Variable: TOTAL_NK

Pada hasil statistik pada tabel 3 menunjukkan hasil bahwa variabel komitmen afektif mampu memoderasi variabel konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar. Hal ini dibuktikan pada hasil perhitungan statistic hasil pengujian dapat dilihat dan diketahui dari hasil uji interaksi yang menunjukkan nilai beta interaksi antara konflik pekerjaan keluarga terhadap niat keluar bernilai positif. Akan tetapi pada hasil output moderasi pada tahap 1 dan tahap 2 salah satu hasilnya signifikan. Sehingga disebut dengan pure moderator. Pure moderator ialah jenis variabel moderasi yang dapat diidentifikasi melalui koefisien beta pada tahap 1 dan beta tahap 2 dinyatakan salah satunya signifikan. Pure moderasi merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel prediktor dan variabel tergantung dimana variabel moderasi murni berinteraksi dengan variabel prediktor tanpa menjadi variabel prediktor. Variabel moderat komitmen

afektif memiliki pengaruh memperkuat pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap niat keluar.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.957	1.184		3.342	.001
	TOTAL_WF C	.509	.120	.449	4.226	.000

Pada hasil statistik hipotesis 4 menunjukkan bahwa variabel moderat komitmen afektif menjadi variabel moderasi pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar. Dengan melihat output pada hasil uji interaksi bahwa beta bernilai positif yang berarti memperkuat pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar, akan tetapi pada hasil output tahap 1 dan 2 salah satunya signifikan sehingga ini disebut dengan pure moderator. *Pure* moderasi merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel prediktor dan variabel tergantung dimana variabel moderasi murni berinteraksi dengan variabel prediktor tanpa menjadi variabel prediktor. Hasil pengujian diketahui bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh memperkuat hubungan konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual, dalam penelitian ini uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai statistik signifikan 5%. $Df_1(3)$ dan $Df_2 = n - k - 1$ sehingga terdapat nilai $F_{tabel} 2,70$. Penelitian ini terdiri dari 2 model penelitian, pada model penelitian pertama $F_{hitung} 95,922 > 2,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model pertama layak untuk diuji. Pada model penelitian kedua $F_{hitung} 53,076 > 2,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model pertama layak untuk diuji.

7. Pembahasan Analisis Data

Tabel 4 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.957	1.184		3.342	.001
	TOTAL_WFC	.509	.120	.449	4.226	.000
	TOTAL_FWC	.501	.146	.334	3.431	.001
	TOTAL_KA	.109	.055	.148	2.003	.048

b. Dependent Variable: TOTAL_NK

TOTAL_FW	.501	.146	.334	3.431	.001
C					
TOTAL_KA	.109	.055	.148	2.003	.048

Dependent Variable: TOTAL_NK

Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Niat Keluar

Hasil analisis variabel konflik pekerjaan keluarga menunjukkan bahwa nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), karena nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas, sehingga dapat dinyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga mempunyai pengaruh signifikan terhadap niat keluar, dan nilai t hitung $4,226 > 1,66$ artinya hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa, aspek-aspek yang terdapat dalam konflik pekerjaan keluarga mampu memberikan pengaruh positif terhadap niat keluar. Artinya tingginya konflik pekerjaan keluarga yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi keinginan keluar dari perusahaan, sehingga semakin konflik pekerjaan keluarga yang dialami semakin tinggi pula tingkat niat keluar karyawan yang dirasakan karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita dan Kismono (2014) menunjukkan hasil bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat keluar. Konflik pekerjaan keluarga merupakan suatu hal yang sulit dihindari oleh seorang karyawan. Konflik pekerjaan keluarga ini terjadi ketika adanya 2 pemenuhan tuntutan yaitu tuntutan yang ada di dalam keluarga dan tuntutan yang ada di dalam pekerjaan yang sama-sama harus diselesaikan.

Karyawan yang tidak dapat berkonsentrasi terhadap tugas pekerjaannya dapat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap niat keluar.

Pengaruh Konflik Keluarga Terhadap Niat Keluar

Hasil analisis variabel konflik keluarga pekerjaan menunjukkan bahwa nilai signifikansi ($0,000 > 0,05$), karena nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas, sehingga dapat dinyatakan bahwa konflik keluarga pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap niat keluar, dan menunjukkan t hitung sebesar $3,431 > 1,66$ artinya hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa, aspek-aspek yang terdapat dalam konflik keluarga pekerjaan memberikan pengaruh positif pada niat keluar. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Amelia (2010) menunjukkan hasil konflik keluarga pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap niat keluar. Berkaitan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Amelia (2010), Lathifah (2008) mengemukakan bahwa tekanan yang berasal dari keluarga cukup berpengaruh signifikan dengan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Konflik keluarga pekerjaan terjadi ketika keluarga mempengaruhi atau mengganggu kehidupan kerja seorang karyawan. Ketegangan yang timbul dari perannya dalam keluarga akan mempengaruhi perilakunya saat bekerja. Contoh mengenai konflik keluarga pekerjaan yaitu tanggungjawab terhadap anak dapat menimbulkan kelelahan dan akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja seseorang saat berada di tempat kerja.

Pengaruh moderasi komitmen afektif, konflik pekerjaan keluarga terhadap niat keluar

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel konflik pekerjaan keluarga memiliki nilai t hitung 4,490 sedangkan untuk t tabel dengan $df=98$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai sebesar 1,66. Hasil ini memberikan makna bahwa t -hitung lebih besar dari t -tabel. Dengan demikian variabel moderat komitmen afektif menjadi variabel moderasi pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap niat keluar. Hasil pengujian dapat dilihat dan diketahui dari hasil uji interaksi yang menunjukkan nilai beta interaksi antara konflik pekerjaan keluarga terhadap niat keluar bernilai positif. Akan tetapi pada hasil output moderasi pada tahap 1 dan tahap 2 salah satu hasilnya signifikan. Sehingga disebut dengan pure moderator. Pure moderator ialah jenis variabel moderasi yang dapat diidentifikasi melalui koefisien beta pada tahap 1 dan beta tahap 2 dinyatakan salah satunya signifikan. Pure moderasi merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel prediktor dan variabel terganggu dimana variabel moderasi murni berinteraksi dengan variabel prediktor tanpa menjadi variabel prediktor. Variabel moderat komitmen afektif memiliki pengaruh memperkuat pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap niat keluar. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat komitmen afektif yang memoderasi pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap niat keluar dinyatakan diterima.

Pengaruh Moderasi Komitmen Afektif, Konflik Keluarga Pekerjaan Terhadap Niat Keluar

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel konflik keluarga pekerjaan memiliki nilai t -hitung 1,080 sedangkan untuk t -tabel dengan $df=98$ dan $\alpha=0,05$ diperoleh nilai sebesar 1,66. Hasil ini memberikan makna bahwa t -hitung lebih kecil dari t -tabel. Variabel moderat komitmen afektif menjadi variabel moderasi pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar dengan melihat hasil output pada hasil uji interaksi bahwa beta bernilai positif yang berarti memperkuat pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar, akan tetapi pada hasil output tahap 1 dan 2 salah satunya signifikan sehingga ini disebut dengan pure moderator. Pure moderasi merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel prediktor dan variabel terganggu dimana variabel moderasi murni berinteraksi dengan variabel prediktor tanpa menjadi variabel prediktor. Hasil pengujian diketahui bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh memperkuat hubungan konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat komitmen afektif yang memoderasi pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar dinyatakan diterima.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian secara statistik yang dilakukan maka dapat dikemukakan bahwa dari 4 hipotesis yang telah dikembangkan, terbukti 3 hipotesis diterima dan 1 hipotesis ditolak. Berikut adalah penjelasan secara spesifik dari hasil penelitian tersebut :

1. Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap niat keluar karyawan Bank BRI di Kota Magelang. Hal tersebut terbukti dengan semakin tinggi konflik pekerjaan yang dialami oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula niat karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan tersebut.
2. Konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap niat keluar karyawan Bank BRI di Kota Magelang. Hal tersebut terbukti dengan semakin tinggi konflik keluarga

yang dialami oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula niat karyawan tersebut untuk berpindah atau keluar dari perusahaan tersebut.

3. Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap niat keluar dengan komitmen afektif sebagai variabel moderasi pada karyawan Bank BRI di Kota Magelang. Hal ini terbukti dengan semakin tinggi konflik yang dialami oleh seorang karyawan maka semakin tinggi niat karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan tersebut akan tetapi jika karyawan tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maka akan menurunkan niat karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan karena karyawan tersebut merasa terikat dan ingin menghabiskan sisa karirnya di perusahaan tersebut.
4. Pengujian hipotesis ke empat menunjukkan konflik keluarga pekerjaan berpengaruh positif terhadap niat keluar dengan komitmen afektif sebagai variabel moderasi. Konflik keluarga pekerjaan secara eksplisit melukiskan suatu konsep bidireksional. Definisi tersebut membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga artinya sebagian besar waktu dan perhatian seseorang digunakan untuk urusan pekerjaan sehingga kurang waktu untuk urusan keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan, berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaannya (Frone et al, 1997). Konflik keluarga pekerjaan ini terjadi ketika kehidupan rumah tangga seseorang berbenturan dengan tanggungjawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian atau kerja lembur.

Keterbatasan Penelitian :

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar dengan komitmen afektif sebagai variabel moderasi.
2. Penelitian ini hanya fokus pada pengujian variabel konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan terhadap niat keluar dengan komitmen afektif sebagai variabel moderasi. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori dan variabel lain diluar variabel tersebut yang mempengaruhi niat keluar.

Daftar Pustaka

- Allen, DG, LM Shore dan RW Griffeth, 2003. "Peran dukungan organisasi yang dirasakan dan dan
- Amelia, Anisah, 2010. Pengaruh Work to Family Conflict dan Family to Work Conflict Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.4, No. 3. Hal. 201-219.
- Amstad, F.T., Laurenz L. Meier, Ursula Fasel, Achim Elfering, and Norbert K. Semmer. 2011. A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2):151-169.

- Apperson, Megan, H. Schmidt, & L. Grunberg. (2002). "Women Managers and the Experience of Work Family Conflict". *Journal of Undergraduate Research*, Vol. 1 No.3, 9-14.
- Aslam, Rabia, Sadaf Shumaila, Mahwish Azhar, dan Shama Sadaqat. 2011. Worfamily Conflict: Relationship between Work-life Conflict and Employee Retention-a comparative study of public and Private Sector Employees. *Journal of Research in Bussiness*. Vol.1, No.2. pp 18-29.
- Avery, D.R., McKay, P.F., and Wilson, D.C. 2007. Engaging the aging workforce: The relationship between perceived age similarity, satisfaction with co-worker and employee Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 25(9):1542-1556.
- Aydogdu, S., dan Asikgil, B.2011. An Empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. International Review of Management and Marketing. Volume. 1. No. 3. PP. 43.
- Boles, J., Madupalli, R., Rutherford, B. & Wood, J. A. 2007. The relationship of facets of salesperson job satisfaction with affective organizational commitment. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 22(5):311–321.
- Buhali dan Margaretha, 2013, "pengaruh Work Family Conflict terhadap Komitmen Organisasi : Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi "Jurnal Manajemen, Vol. 13, No.1, halaman 15-34
- Carlson, DS, Kacmar, KM, & Williams, LJ (2000). Konstruksi dan validasi awal ukuran multidimensi kerja – keluarga konflik. *Jurnal Perilaku SMK*, 56, 249 - 276.
- Çelik, D. A., Yeloğlu, H. O., & Yıldırım, O. B. (2016). The Moderating Role Of Self Efficacy On The Perceptions Of Justice And Turnover Intentions. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 235(October), 392–402. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.049>
- Christine, W.S., dkk. 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 dan Kewirausahaan*. Volume. 12. No. 2. PP. 121-132.
- Darmawan, Z. A. (2015). Pengaruh Tingkat Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Staf Penjualan Pt X Di Surabaya Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediator, 1–103.
- Edward, J.R., and Rothbard, N.P. 2000. Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1): 178-195.

- Ferguson, M., Carlson, D., Hunter, EM, & Whitten, D. (2012), Pemeriksaan dua studi kerja - keluarga konflik, penyimpangan produksi dan jenis kelamin, *Jurnal Perilaku Kejuruan*, (81), 245-258.
- Frone, MR, Russell, M., & Cooper, ML (1992). Antecedents and consequences of work-family conflict: Testing a model of work-family conflict. *Jurnal Psikologi Terapan*, 77, 65-78.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang. UNDIP.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J, 1985, "Sources of Conflict Between Work and Family Roles," *Academy of Managements Review*, Vol. 10, No.1, pp.76-88
- Greenhaus, J.H., & N.J. Beutell. (1985). "Source of Conflict Between Work and Family Roles".
- Grzywacz, J.G., and Marks, N.F. 2000. Reconceptualizing the work family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, S(1): 111-126.
- Hom, P.W., and Griffeth, R.W. 1995. A Structural equation modelling test of a turnover theory: Cross sectional and longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76:350-366.
- Hoque, Rajidul. 2015. Work-Family Life Conflict of Government and Private Organization Personnel. *The International Journal of Business and Management*, 3(2):155-161.
- Hussain, T and S. Asif. 2012. Is Employees TI Driven By Organizational Commitment And Perceived Organizational Support?. *Journal of Quality and Technology Management*, 8(2):01-10.
- Igbaria, M., dan Greenhaus, J.H. 1992. Determinants of MIS employees turnover intentions: a structural equation model. *Communications of the ACM*. 3(5), pp: 34-51.
- Jennings, L. A. (2014). *Comparison Study: Office-Based And Telecommuting Call Center Employee"s Level Of Job Satisfaction And Turnover Intent. Dissertation Abstracts International Section A: Humanities And Social Sciences.*
- Jutikarini, Pasila Indah.2018. Pengaruh *Work-Family Conflict* Dan *Family-Work Conflict* Terhadap Komitmen Organisasi: Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat Wanita Rsd Tidar Kota Magelang). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Kartika, Endo W. 2011. *Analisis Pengaruh Leader-member Exchange, Perceived Organizational Support, dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational*

Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel Berbintang Lima di Surabaya. Surabaya: Universitas Airlangga.

- Latifah, Ifah dan Abdul Rohman. 2014. The Influence of Work Family Conflict on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable on Public Accountant Firms in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Technology*. Vol.5, No.2. pp 617-625.
- Lenaghan, J.A., Buda, R., and Eisher, A.B. 2007. An examination of the role of emotional intelligence in work and family conflict. *Journal of Management Issues*, XIX(1): 76-94.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., and Sirola, W. 1998. Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?. *Journal of Organizational Behavior*. 19 (3), pp: 305-320.
- Malna, Muhammad Afrizal, Rodhiyah, dan Reni Shinta Dewi. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Political of Science*. Hal 1-12.
- Matz, A. K., Woo, Y., & Kim, B. (2014). A Meta-Analysis Of The Correlates Of Turnover Intent In Criminal Justice Organizations: Does Agency Type Matter? *Journal Of Criminal Justice*, 42(3), 233–243. <https://doi.org/10.1016/J.Jcrimjus.2014.02.004>
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. 1993. Commitment to Organizations and Occupations: Extention and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psycho-logy*, 78(4): 538-551.
- Meyer, J.P., dan Herscovitch, L.2001. Commitment in the workplace: Tward a general model. *Human resource management review*. Volume. 11. No.3. PP. 299-326.
- Netemayer, RG, T. Brashear-Alejandro dan J. S. Boles, 2004. “Sebuah model cross-nasional relatedoutcome pekerjaan kerja-peran dan variabel peran keluarga: Sebuah penjualan konteks ritel”. *Jurnalistik yang nal dari Akademi Ilmu Pemasaran*, 32, 49-60.
- Novliadi, P. 2007. Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. Makalah : Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.
- Ofori, Daniel. dan Dodol, Jane. 2018. Stres sebagai Mediator Kerja-Keluarga Konflik dan Turnover Intention di Tabungan Terpilih dan Perusahaan Pinjaman di Ghana. *International Journal of Research Akademik di Bisnis dan Ilmu Sosial*, 8 (9), 770-793.
- Perez, M. (2008). Turnover Intent. *Diploma Thesis, University Of Zurich*, P1–P74.

praktek hubungan manusia mendukung dalam proses turnover”. *Jurnal Manajemen*, 29, 99-118.

Robbins, Stephen P, 2013. *Organization Behavior* 15 Edition, Perason, USA

Roboth, Jane Y, 2015. “Analisis Work Family Conflict, Stress Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia “*Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 2, No.1, Halaman 33-45

Ruderman, M.N., Ohlott. P.J., Panzer, K., and King,S.N. 2002. Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2):369-386.

Saeed, I., Momina W., Sidra S., and Muhammad R. 2014. The Relationship Of Turnover Intention With Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence And Organizational Commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4(2):242-256.

Saleem, T., & Gul, S. (2013). Drivers Of Turnover Intention In Public Sector Organizations: Pay Satisfaction, Organizational Commitment And Employment Opportunities. *Middle-East Journal Of Scientific Research*, 17(6), 697–704. <https://doi.org/10.5829/idosi.Mejsr.2013.17.06.11939>

Shaffer, MA, DA Harrison, KM Gilley dan DM Luk 2001. “Berjuang untuk keseimbangan di tengah turbulensi pada KASIH menetapkaninternasional: konflik kerja-keluarga, dukungan dan komitmen”. *Jurnal Manajemen*, 27, 99-121.

Shaw, J. D. (1999). Job Satisfaction And Turnover Intentions: The Moderating Role Of Positive Affect. *The Journal Of Social Psychology*, 139(2), 242–244. <https://doi.org/10.1080/00224549909598378>

Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta

Thompson, L. dan AJ Walker, 1989. “Gender dalam keluarga: Wanita dalam pernikahan, pekerjaan, dan menjadi orang tua”. *Jurnal Pernikahan dan Keluarga*, 51, 841-871. Wang, CY, MH Chen, B. Hyde dan L.

Waspodo, Agung AWS, Nurul Chotimah Handayani, Widya Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol.4, No.1.

Winefield, Helen R., Carolyn Boyd, and Anthony H Winefield. 2014. Work-Family Conflict and Well-Being in University Employees. *The Journal of Psychology*, 148(6):683-697.