

PENGARUH KEPUASAN KELUARGA TERHADAP INTENSI BERHENTI DARI PEKERJAAN

Mochammad Al Musadieg
Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang
E-mail: mmusadieg@yahoo.co.id

Abstract

This study aims to test how much influence family satisfaction of the interest to stop the work of the officers of private Fire Disaster Reduction. To get the conclusion of research, which analisisdata method digunakan in this research is analysis descriptive statistics and inferential statistical analysis (regression analysis). The research analysis toward 107 respondents by using regression analysis resulted that intention to quit is negatively but insignificantly influenced by family satisfaction. This result is inconsistent with the findings of previous study by Lee dan Maurer (1999), Haar (2004), and Joseph (2007).

Keywords : *Family, Family Satisfaction, Job, and Intention to Quit.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh kepuasan keluarga yang menarik untuk menghentikan pekerjaan petugas swasta. Untuk mendapatkan kesimpulan penelitian, yang analisis data metode digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial (analisis regresi). Analisis penelitian terhadap 107 responden dengan menggunakan analisis regresi diperoleh hasil bahwa niat untuk berhenti adalah negatif tetapi tidak signifikan dipengaruhi oleh kepuasan keluarga. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lee Dan Maurer (1999), Haar (2004), dan Joseph (2007).

Kata kunci: *Keluarga, Kepuasan Keluarga, Pekerjaan, dan Niat untuk Keluar*

Keluarga dan pekerjaan adalah pusat kegiatan orang dewasa. Keluarga adalah unit terkecil dalam masyarakat yang terdiri dari suami-isteri; atau suami, isteri dan anaknya; atau ayah

dan anaknya; atau ibu dan anaknya (PP Nomor 21 tahun 1994). Dalam suatu keluarga, pada umumnya ada satu atau dua orang yang bekerja mencari nafkah, yaitu suami atau istri atau

suami dan istri. Pekerjaan yang harus dijalankan pada setiap hari kerja, yaitu antara 5 sampai 6 hari kerja setiap minggunya. Pekerjaan adalah kumpulan tugas atau kegiatan yang disertai wewenang dan tanggung jawab (Tulus, 1995).

Keluarga sangat penting karena merupakan inti dari sebuah masyarakat, sehingga perlu dikembangkan kualitasnya. Dalam rangka pengembangan kualitas keluarga, pemerintah Republik Indonesia melalui BKKBN mengkampanyekan konsep NKKBS (Norma Keluarga Kecil Bahagia Sejahtera), bahwa jumlah anak ideal adalah 2 orang. Secara implisit konsep ini mengandung pengertian bahwa anak lebih daripada 2 orang adalah tidak ideal untuk mengembangkan sebuah keluarga yang berkualitas, karena beban keluarga akan berat.

Pekerjaan dalam segala fungsinya adalah penting. Dalam fungsi ekonomis, pekerjaan adalah sumber nafkah. Fungsi pekerjaan sebagai sumber nafkah keluarga ini sangat mendasar bagi eksistensi sebuah keluarga. Dalam fungsi sosial, pekerjaan adalah sumber eksistensi seseorang dalam masyarakat. Fungsi pekerjaan sebagai fungsi sosial ini mencerminkan peranan seseorang di masyarakat, jika seseorang tidak memiliki peran di masyarakat, maka dia kehilangan eksistensinya.

Keluarga dan pekerjaan merupakan dua aspek kehidupan yang saling berkaitan dan sulit dipisahkan. Keseimbangan di antara keduanya adalah isu penting di masa mendatang. Suatu studi oleh *Hudson Institute* berjudul *Workforce 2020* telah menggarisbawahi bahwa salah satu isu

utama terkait tenaga kerja adalah *balancing work and family*, yaitu mencari keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan (Mathis dan Jackson, 2000).

Keseimbangan keluarga dan pekerjaan bisa terganggu jika beban keluarga dan (atau) beban pekerjaan dirasakan berat. Semakin berat beban yang dirasakan, maka semakin besar tuntutan perhatian yang harus diberikan. Semakin besar perhatian diberikan kepada salah satu diantaranya, maka akan menyita perhatian pada yang lainnya. Suasana tekanan seperti ini dikaji dalam teori *stress*, yaitu suatu ketegangan yang dialami seseorang karena adanya tuntutan ekstra, atau karena adanya halangan atau adanya kesempatan (Wood, 1998). Lebih lanjut Wood (1998) menguraikan bahwa *stressor* (sumber *stress*) ada yang berasal dengan pekerjaan (*work-related stressor*) yang disebut juga dengan istilah tekanan kerja, dan ada juga yang berasal dari *life stressor* atau *family stressor* atau disebut tekanan keluarga.

Keseimbangan keluarga dan pekerjaan juga bisa terganggu, bukan karena adanya tekanan yang berat, namun karena seseorang lebih mementingkan salah satu di antaranya. Seseorang bisa saja lebih terlibat pada urusan pekerjaan daripada urusan keluarga. Bagi mereka urusan pekerjaanlah yang lebih penting. Sebaliknya, orang yang lain mungkin lebih terlibat pada kepentingan keluarga daripada urusan pekerjaan.

Dengan adanya perbedaan dalam memandang keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan keluarga, maka akan memunculkan konflik, yang bersumber dari usaha

untuk memenuhi tuntutan keluarga, terganggu oleh usaha untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, dan sebaliknya. Secara teoritis hal ini disebut dengan istilah *emotional conflict* yaitu memilih dua alternatif yang keduanya positif (Wood, 1998). Lebih lanjut Wood (1998) menguraikan bahwa konflik yang terjadi dalam diri seseorang disebut dengan istilah *intrapersonal conflict*.

Penelitian tentang pengaruh keluarga (kepuasan keluarga) terhadap pekerjaan (keinginan berhenti dari pekerjaan) nampaknya jarang dilakukan. Dukungan literatur dalam mengkaji fenomena ini cukup banyak, misalnya pendapat Lee dan Maurer (1999) yang dimuat oleh *Questia Media America* tahun 2008 dan Haar (2004) yang dimuat oleh CNET Networks tahun 2008.

Lee dan Maurer (1999) berpendapat bahwa pada banyak literatur manajemen sumberdaya manusia, para ahli sudah sejak lama menyadari dan berulang kali berspekulasi pada adanya potensi pengaruh dari kehidupan keluarga terhadap perilaku kerja, khususnya pengaruh keluarga dan faktor non-kerja terhadap keinginan berhenti dari pekerjaan. Haar (2004) berpendapat bahwa faktor non-kerja seperti faktor keluarga mungkin saja mempengaruhi keinginan berhenti dari pekerjaan (*argued that non-work factors (e.g. family) might also influence turnover intention*).

Haar (2004) juga berpendapat bahwa masih sedikit penelitian tentang hal tersebut (*there is still little research on non-work influences of turnover intention*). Oleh karena itu menurut dia hubungan antara faktor non-kerja dengan keinginan keluar dari pekerjaan

masih belum jelas (*the relationships between non-work factors and turnover intentions remains unclear*).

Sejauh ini hanya ditemukan satu penelitian yang mirip dengan penelitian ini, yang dilakukan oleh Joseph (2007). Menurutnya hubungan antara kepuasan keluarga dengan keinginan berhenti dari pekerjaan nampaknya masih kurang mendapat perhatian. Oleh sebab itu dia melakukan penelitian atas pengaruh kepuasan keluarga terhadap keinginan berhenti dari pekerjaan.

Hasil penelitian Joseph (2007) tersebut membuktikan bahwa kepuasan keluarga merupakan prediktor yang signifikan bagi keinginan berhenti dari pekerjaan, setelah dikontrol oleh kepuasan kerja. Kesimpulan penelitiannya adalah kepuasan keluarga berpengaruh negatif terhadap keinginan berhenti dari pekerjaan, yang artinya adalah semakin besar rasa kepuasan keluarga maka semakin kecil keinginan berhenti dari pekerjaan dengan syarat adanya kepuasan kerja, dan sebaliknya.

Penelitian Shaffer dan Harrison (1998) menguji pengaruh faktor keluarga (*family context factors*) terhadap niatan mengundurkan diri dari tugas luar negeri (*assignment withdrawal cognitions*) dalam bentuk kembali ke negara asalnya sebelum tugasnya berakhir (*early withdrawal*). Niatan mengundurkan diri dari tugas luar negeri diukur dengan mengajukan item pertanyaan dengan skala *Likert 7* opsi yang menunjukkan tingkatan persetujuan dari sangat setuju ke sangat tidak setuju.

Contoh item pertanyaan yang diajukan oleh Shaffer dan Harrison (1998) adalah: "Saya berencana untuk meninggalkan tugas ini sebelum

berakhirnya masa tugas”. Di samping itu juga ditanyakan tentang tingkat kepastian (0%-100%), yaitu: “Seberapa besar kemungkinannya Anda akan tetap bertahan dalam tugas ini?”. Hipotesis yang diuji berbunyi kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niatan mengundurkan diri dari tugas, hasilnya adalah signifikan. Hipotesis lain yang diuji berbunyi tanggung jawab keluarga berpengaruh negatif terhadap niatan mengundurkan diri dari tugas yang hasilnya adalah tidak signifikan.

Dengan mendasarkan diri pada uraian di atas, maka penelitian ini berusaha ingin mengkaji tentang ada tidaknya pengaruh kepuasan keluarga terhadap intensi berhenti dari pekerjaan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan kepuasan keluarga dan intensi berhenti dari pekerjaan serta menjelaskan pengaruh kepuasan keluarga terhadap intensi berhenti dari pekerjaan. Sementara kontribusi dari penelitian ini adalah memberikan manfaat praktis manajerial bagi organisasi.

Secara teoritis penelitian ini berpijak pada ranah keilmuan yang mengupayakan harmonisasi antara kebutuhan dan aspirasi manusia dengan tuntutan dan tujuan organisasi, yaitu bagaimana agar kebutuhan manusia terpenuhi dan tujuan organisasi tercapai. Usaha harmonisasi tersebut bisa didekati dari dua sudut pandang. *Pertama*, dari sudut pandang para ahli keperilakuan yang disebut juga dengan pendekatan mikro. *Kedua*, dari sudut pandang ahli teori organisasi yang disebut juga dengan pendekatan makro. Pendekatan mikro lebih difokuskan pada manusianya, seperti

melalui kepemimpinan dan motivasi. Pendekatan makro oleh para ahli teori organisasi lebih menitik beratkan pada keseluruhan organisasi, yaitu fokus terhadap tujuan, struktur, dan usaha yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini mengambil sudut pandang mikro, sehingga *grand theory* penelitian ini bisa ditelusuri pada teori nilai, teori keperilakuan organisasi dan teori motivasi. Menurut teori nilai (Allport, 1930), nilai menuntun orang untuk bisa menentukan tentang apa yang seharusnya. Sehingga nilai berkenaan dengan bagaimana orang memaknai sesuatu, yang sering disebut dengan istilah persepsi. Persepsi mempengaruhi sikap, yang dimafestasikan dalam ungkapan perasaan senang dan tidak senang. Misalnya jika seorang karyawan membawa nilai dalam dirinya, bahwa partisipasi karyawan adalah sudah seharusnya, maka jika dia diberikan kesempatan berpartisipasi, muncullah sikap senang dalam dirinya. Selanjutnya menurut teori ini sikap akan mempengaruhi perilaku.

Berbagai teori kepuasan, termasuk kepuasan keluarga, bersandar pada *grand theory* di atas, yaitu bahwa nilai (persepsi) mempengaruhi sikap dalam bentuk rasa senang atau rasa tidak senang, sehingga kepuasan diukur dengan indikasi senang atau tidak senang. Teori tentang kepuasan menunjukkan bahwa orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan (*discrepancy theory*); atau orang akan merasa puas jika merasakan adanya keadilan (*equity theory*); atau orang merasa puas apabila mendapatkan apa

yang dibutuhkannya (*need fulfillment theory*).

Puas atau tidaknya seseorang terhadap keluarganya, adalah didasari atas nilai yang dipercayainya dan bagaimana dia memaknai kenyataan yang dihadapinya. Kenyataan yang sama bisa jadi dimaknai secara berbeda dan disikapi secara berbeda oleh orang yang berbeda. Persepsi diikuti oleh sikap, dan sikap diikuti oleh perilaku. Dengan demikian, kepuasan keluarga yang merupakan sikap senang dan tidak senang setelah memaknai kenyataan yang dihadapi sehari-hari dalam keluarga, secara teoritis akan diikuti oleh perilaku tertentu.

Dalam teori perilaku terencana (*planned behavior theory*), keinginan merupakan faktor yang mendahului perilaku (Ajzen, 1991: 5), sehingga keinginan berhenti dari pekerjaan berada di antara sikap puas dan tidak puas dengan berhenti. Hal ini dapat gambarkan sebagai berikut: nilai (persepsi) > sikap > (keinginan berhenti) > berhenti. Dalam penelitian ini keinginan berhenti dari pekerjaan diduga dipengaruhi oleh kepuasan keluarga, karena secara teoritis ini dimungkinkan.

Pengertian kepuasan keluarga adalah perasaan seseorang terhadap keluarganya, baik sebagai orang tua maupun sebagai suami, yang dinyatakan dalam suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap keluarganya (Frone, *et al.*, 1994). Manifestasi dari kepuasan keluarga adalah: merasa ringan sebagai orang tua, merasa beruntung sebagai orang tua, merasa senang sebagai orang tua, tidak merasa sedih sebagai orang tua, tidak merasa putus asa sebagai orang tua, tidak merasa tak bahagia sebagai orang tua, merasa ringan sebagai

suami/isteri, merasa beruntung sebagai suami/isteri, merasa senang sebagai suami/isteri, tidak merasa sedih sebagai suami/isteri, tidak merasa putus asa sebagai suami/isteri, dan tidak merasa tak bahagia sebagai suami/isteri.

Keinginan berhenti dari pekerjaan adalah kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaan secara sukarela (Zeffane, 1994). Dalam teori perilaku terencana (*planned behavior theory*), intensi merupakan faktor yang mendahului perilaku (Ajzen, 1991: hal 5). Jika intensi kuat maka akan diikuti dengan perilaku berhenti yang akan meningkatkan tingkat perputaran pekerja. Keinginan berhenti dari pekerjaan adalah isu penting dalam manajemen sumberdaya manusia. Perputaran karyawan merupakan kerugian bagi organisasi, berupa biaya pelatihan yang sudah dikeluarkan, kinerja yang hilang, biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Menurut Bluedorn (1982) dalam Budi (2005) disebutkan ada empat indikator atas keinginan berhenti dari pekerjaan, yaitu: memiliki keinginan berhenti dari pekerjaan dalam 3 bulan di muka, memiliki keinginan berhenti dari pekerjaan dalam 6 bulan di muka, memiliki keinginan berhenti dari pekerjaan dalam 1 tahun di muka, dan memiliki keinginan berhenti dari pekerjaan dalam 2 tahun di muka.

Metode Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, maka penelitian ini dirancang dalam bentuk penelitian deskriptif dan penelitian penjelasan. Adapun variabel dalam penelitian ini ada 2, yaitu kepuasan keluarga (asga)

dan intensi berhenti dari pekerjaan (inti).

Kepuasan keluarga dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap keluarganya, yang dinyatakan dalam suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap keluarganya. Keluarga terdiri atas anak-anak dan isteri. Kepuasan keluarga diukur secara positif dengan besarnya rasa senang dan sebaliknya diukur secara negatif dengan kecilnya rasa tidak senang. Semakin besar rasa senang, semakin kecil intensi berhenti; semakin kecil rasa tidak senang, semakin kecil intensi berhenti.

Indikator kepuasan keluarga secara positif diukur melalui 5 opsi jawaban dengan skor 1= tidak sama sekali, 2= hanya sedikit, 3= cukup, 4= besar, dan 5= besar sekali. Semakin besar skor, semakin besar kepuasan yang dirasakan. Indikator kepuasan kerja secara negatif diukur melalui 5 opsi jawaban dengan skor 1= sangat besar, 2= besar, 3= cukup, 4= hanya sedikit, dan 5= tidak sama sekali. Semakin kecil skor, semakin besar kepuasan yang dirasakan.

Berdasar pada penelitian Frone *et al.* (1994) indikator dari kepuasan keluarga (asga) ada 12, yaitu: merasa ringan sebagai orang tua (asga1), merasa beruntung sebagai orang tua (asga2), merasa senang sebagai orang tua (asga3), merasa sedih sebagai orang tua (asga4), merasa putus asa sebagai orang tua (asga5), merasa tidak bahagia sebagai orang tua (asga6), merasa ringan sebagai suami (asga7), merasa beruntung sebagai suami (asga8), merasa senang sebagai suami (asga9), merasa sedih sebagai suami (asga10), merasa putus asa sebagai suami (asga11), dan merasa tidak

bahagia sebagai suami (asga12). Ke 12 indikator ini diadaptasi oleh Frone, *et al.*, (1994) dari Kandel, *et al.*, (1985). Asga1 sampai asga6 adalah indikator untuk mengukur kepuasan yang dirasakan sebagai orang tua. Asga7 sampai asga12 adalah indikator untuk mengukur kepuasan sebagai suami.

Intensi berhenti adalah kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaan secara sukarela. Intensi berhenti diukur berdasarkan besarnya kecenderungan untuk berhenti yang dimiliki, melalui 5 opsi jawaban dengan skor 1= sangat besar, 2= besar, 3= cukup, 4= hanya sedikit, dan 5= tidak sama sekali. Semakin kecil skor, semakin besar keinginan berhenti yang dimiliki. Berdasar pada penelitian Budi (2005) indikator dari intensi berhenti (inti) ada 4, yaitu: memiliki niatan berhenti dalam 3 bulan di muka (inti1), memiliki niatan berhenti dalam 6 bulan di muka (inti2), memiliki niatan berhenti dalam 1 tahun di muka (inti3), dan memiliki niatan berhenti dalam 2 tahun di muka (inti4).

Subyek penelitian ini adalah petugas PMK (Penanggulangan Musibah Kebakaran) swasta. Populasi ada 2 macam, yaitu: populasi sampling dan populasi sasaran (Singarimbun, 1995). Populasi sampling dalam penelitian ini adalah seluruh petugas PMK swasta yang berjumlah 3.000-an orang. Sesuai dengan tujuan penelitian maka populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh petugas PMK yang sudah menikah dan memiliki anak lebih dari 2 orang. Data sekunder tentang populasi sasaran dengan kriteria seperti ini belum tersedia, sehingga responden yang diberikan kuesioner dipilih secara sengaja yang memenuhi kriteria.

Jumlah sampel dalam penelitian ini, sesuai dengan rencana analisis, didasarkan pada pendapat Hair, *et al.*, (1992), bahwa ukuran sampel minimum yang tepat dalam penelitian adalah minimum 100 responden. Dengan berpedoman pada pendapat tersebut maka jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah minimum 100 orang.

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang variasi jawabannya sudah disiapkan, sehingga responden tinggal memilih jawaban sesuai pilihannya. Selain menyebarkan kuesioner, untuk melengkapi data penelitian juga digunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi.

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing item dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini. Sebuah instrumen dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 1992). Uji validitas dilakukan dengan analisa item, dimana setiap nilai yang diperoleh untuk setiap item dikorelasikan dengan nilai total seluruh item suatu variabel. Uji korelasi yang digunakan adalah *Korelasi Product Moment*, dengan syarat minimum suatu item dianggap valid adalah nilai $r \geq 0,30$ (Masrun dalam Sugiyono, 2002).

Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap pernyataan yang sama

menggunakan alat ukur yang sama pula. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik α Cronbach, dengan ketentuan suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*), bila memiliki koefisien kehandalan atau *cronbach* alpha $\geq 0,6$ (Sekaran, 2003). Setelah pengujian terhadap instrumen dilakukan, langkah selanjutnya data dianalisis dengan analisis statistik deskriptif dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi dan analisis statistik inferensial memakai analisis regresi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini berjumlah 107 orang. Semua responden adalah laki-laki, sudah menikah, dan mempunyai anak lebih daripada 2 orang. Reponden berada pada usia produktif yang ditandai oleh banyaknya reponden yang berumur < 55 tahun sebanyak 101 (94.4%), sementara sisanya sebanyak 6 orang (5,6%) berusia 55 tahun lebih. Pendidikan reponden didominasi oleh responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 49 orang (45,8%), responden yang berpendidikan SD sebanyak 5 orang (4,7%), responden yang berpendidikan SLTP sebanyak 22 orang (20,6%), dan responden yang berpendidikan PT sebanyak 31 orang (29%).

Dengan komposisi responden, baik menurut umur maupun tingkat pendidikan, diperoleh dua hasil uji instrumen untuk kepuasan keluarga dan intensi berhenti, yaitu uji validitas dan reliabilitas sebagaimana tercantum pada Tabel 1 dan 2. Berdasar Tabel 1 menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur kepuasan keluarga dan intensi berhenti adalah valid dan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Keluarga (Asga)

Variabel	Item	Korelasi (r)		Koefisien	
		R	status	alpha	status
Kepuasan keluarga (asga)	asga1	0.518	valid	0.722	reliabel
	asga2	0.449	valid		
	asga3	0.492	valid		
	asga4	0.510	Valid		
	asga5	0.386	Valid		
	asga6	0.549	Valid		
	asga7	0.557	Valid		
	asga8	0.503	Valid		
	asga9	0.476	Valid		
	asga10	0.525	Valid		
	asga11	0.549	Valid		
	asga12	0.499	Valid		

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Intensi Berhenti (Inti)

Variabel	Item	Korelasi (r)		Koefisien	
		R	Status	Alpha	status
Intensi berhenti (inti)	inti1	0.595	Valid	0.649	Reliabel
	inti2	0.612	valid		
	inti3	0.821	valid		
	inti4	0.756	valid		

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh		Standardized Regression Weight	T hitung	Prob	ket
Kepuasan keluarga (asga)	→ Intensi berhenti (inti)	-0.162	-0.877	0.381	Tidak Signifikan

Berdasar hasil analisis statistik deskriptif atas kepuasan keluarga, diperoleh gambaran bahwa responden merasakan besarnya kepuasan keluarga, baik sebagai orang tua maupun sebagai suami. Mereka merasa ringan, merasa untung, merasa senang hanya sedikit merasa sedih, hanya sedikit merasa putus asa, dan hanya sedikit merasa tak bahagia sebagai ayah dan sebagai suami.

Sebagai hasil dari analisis statistik deskriptif yang dilakukan, maka dapat digambarkan bahwa indikator yang menggambarkan intensi

berhenti terkuat adalah memiliki niatan berhenti dalam 3 bulan di muka, walaupun kategorinya juga hanya sedikit dan skornya hanya selisih sangat kecil dengan indikator lainnya. Perhitungan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 3.

Berdasarkan analisis regresi dapat dijelaskan bahwa kepuasan keluarga berpengaruh tidak signifikan terhadap intensi berhenti dari pekerjaan dengan koefisien regresi sebesar -0.162. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang tidak signifikan ini, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kepuasan

keluarga bukan prediktor yang signifikan untuk intensi berhenti, atau dengan kata lain perubahan pada kepuasan keluarga bukan penyebab perubahan yang berarti pada intensi berhenti.

Penutup

Sebagai kesimpulan dari penelitian ini adalah, untuk dimensi kepuasan sebagai ayah, indikator yang skor tingkat kepuasannya paling besar adalah hanya sedikit merasa sedih sebagai seorang ayah dan hanya sedikit merasa tak bahagia sebagai seorang ayah. Sementara untuk dimensi kepuasan sebagai seorang suami, indikator yang skor tingkat kepuasannya paling besar adalah sama sekali tidak merasa putus asa sebagai seorang suami.

Intensi berhenti diukur dengan 4 indikator. Indikator yang menggambarkan intensi berhenti terkuat adalah hanya sedikit memiliki niatan berhenti dalam 3 bulan di muka, yang skornya hanya berselisih sangat kecil dengan indikator lainnya. Kepuasan keluarga berpengaruh tidak signifikan terhadap intensi berhenti. Dengan demikian, hasil penelitian ini menolak hasil penelitian Lee dan Maurer (1999), Haar (2004), dan Joseph (2007).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi V. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, M. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Budi, Eko Soetjipto . 2005. *Model Struktural Pengaruh Konflik Peran, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Niat untuk Keluar, Studi pada Tenaga Penjualan Motor Jepang di Malang Raya*, Disertasi Doktor, Program Studi Ilmu Administrasi, Program Pascasarjana, Universitas Brawijaya, Malang.
- Dharma, A. 2003, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M.L. 1994. *Relationship between Job and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation ?*, Journal of Management, 20 (3) : 565 - 579.
- Gibson, James., L. John. M. Ivancevich and James H. Donnelly. 1996. *Organisasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Haar, Jarrod M. 2004. *Work-Family Conflict and Turnover Intention: Exploring the moderation effects of perceived work-family support*, New Zealand Journal of Psychology, CNET Networks 2008.
- Hair, J. F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. 1992, *Multivariate Data Analysis With Readings*, Macmillan Publishing Company New York, USA.
- Handoko, T. H. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Howard, W. Gary, Heather Howard Donofrio, James S. Boles. 2004. *Inter-domain work-family, family-work conflict and police*

- work satisfaction*, Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 27(3) : 380-395
- James, L.R. 1991, *Testing Hypoteses in the context of the unmeasured variables problem*, Human Resource Management Review, 4 : 273-291
- James, L.R., Mulaik, S.A., & Brett, J.M. 1982, *Causal Analysis : Assumptions, models, and data*, Sage, Beverly Hills, CA
- Joseph C. Rode , Michael T. Rehg, Janet P. Near & John R. Underhill, 2007. *The Effect of Work/Family Conflict on Intention to Quit: The Mediating Roles of Job and Life Satisfaction*, Applied Research in Quality of Life, 2(2):65-82
- Kantor Menteri Negara Kependudukan / Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional. 1994. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1994 tentang Penyelenggaraan Pembangunan Keluarga Sejahtera*.
- Lee, Thomas W., & Maurer, Steven D. 1999. *The Effects of Family Structure on Organizational Commitment, Intention to Leave and Voluntary Turnover*, Journal of Managerial Issues, 11, Questia Media America, 2008
- Mangkunegara, A.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis R.L., & Jackson, J.H. 2000. *Human Resource Management*, Ninth Edition, South-Western College Publishing, Ohio, USA.
- Moyinihan, L.M., Boswell, W.R., Boudreau, J.W, 2000, *The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Executive Withdrawal and Performance*, Working Paper Series No. 00-16, Cornell University.
- Mueller, John Dwight Kammeyer. 2003. *Turnover Processes in a Temporal Context : It's About Time* (online), (www.emeraldinsight.com.2008)
- Sekaran, U. 2003. *Research Methods for Business, A Skill Building Approach, International Edition*, John Wiley & Sons, Inc. USA
- Shaffer, Margaret A. & Harrison, David.A 1998 , *Expatriates' Psychological Withdrawal from International Assignments Work, Nonwork, and Family Influences*, Journal Personnel Psychology, 51:87-118
- Siagian, Sondang. P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Singarimbun, M. & Sofian, E. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. ALFABETA.
- Tulus, M.A. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama.

Wood, J.M., Wallace, J., Zeffane, R., Schermerhon, J.R., Hunt, J.G. & Osborn, R.N. 1988. *Organization Behavior An Asia- Pacific Perspective. Australian Edition.* Jacaranda Wiley Limited Ltd.Queensland.Australia.

Zeffane Rachid .1994. *Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach.* International Journal of Manpower 15(9): 1-14.