

**HUBUNGAN KONFLIK PEKERJAAN – KELUARGA,  
STRES, KOMITMEN ORGANISASIONAL, KINERJA DAN  
KEINGINAN UNTUK MENINGGALKAN ORGANISASI**

**Skripsi  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Ekonomi  
(S1)  
Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



**Disusun oleh:  
Juliana Wasiono  
NPM: 07 03 1657**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
YOGYAKARTA,  
APRIL 2011**

**HUBUNGAN KONFLIK PEKERJAAN – KELUARGA,  
STRES, KOMITMEN ORGANISASIONAL, KINERJA DAN  
KEINGINAN UNTUK MENINGGALKAN ORGANISASI**

**Skripsi  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Ekonomi  
(S1)  
Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



**Disusun oleh:  
Juliana Wasiono  
NPM: 07 03 1657**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
YOGYAKARTA,  
APRIL 2011**

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN KONFLIK PEKERJAAN – KELUARGA,  
STRES, KOMITMEN ORGANISASIONAL, KINERJA DAN  
KEINGINAN UNTUK MENINGGALKAN ORGANISASI**



**Disusun oleh:**

**Juliana Wasiono**

**NPM: 07 03 1657**

**Telah dibaca dan disetujui oleh:**

**Pembimbing**

**Dr. Dorothea Wahyu A., MT**

**...1 MARET..... 2011**

## SKRIPSI

# HUBUNGAN KONFLIK PEKERJAAN – KELUARGA, STRES, KOMITMEN ORGANISASIONAL, KINERJA DAN KEINGINAN UNTUK MENINGGALKAN ORGANISASI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Juliana Wasono**

**NPM: 07 03 16574**

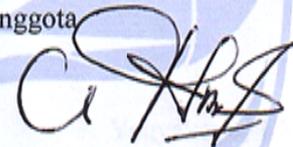
Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal 7 April 2011  
dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan untuk mencapai derajat  
Sarjana Ekonomi (S1) pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta

### SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua

  
Dr. Dorothea Wahyu A., MT

Anggota

  
Drs. D. Koeshartono, MM.

  
Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.

Yogyakarta, 7 April 2011

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



  
Dr. Dorothea Wahyu A., MT

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **HUBUNGAN KONFLIK PEKERJAAN – KELUARGA, STRES, KOMITMEN ORGANISASIONAL, KINERJA DAN KEINGINAN UNTUK MENINGGALKAN ORGANISASI**

benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 1 Maret 2011

Yang menyatakan



Juliana Wasiono

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala kasih dan rahmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN KONFLIK PEKERJAAN – KELUARGA, STRES, KOMITMEN ORGANISASIONAL, KINERJA DAN KEINGINAN UNTUK MENINGGALKAN ORGANISASI”** ini digunakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Dorothea Wahyu A., MT, selaku Dosen Pembimbing dalam menyelesaikan tugas akhir ini, yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan, dorongan maupun saran yang berguna dalam penyusunan skripsi ini, sehingga penulis bias menyelesaikannya dengan baik.
2. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan pengajaran kepada penulis.
3. Papa, Mama, Ivan, Priscy, dan keluarga besar yang telah memberikan semangat, kesabaran, dan doa dalam mengerjakan skripsi.
4. Juve Willie, Martha, Sasa, teman-teman KSPM UAJY – POJOK BEI DAN GALERI VAST UAJY – PPM/PPEB, dan teman-teman lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam mengerjakan skripsi.

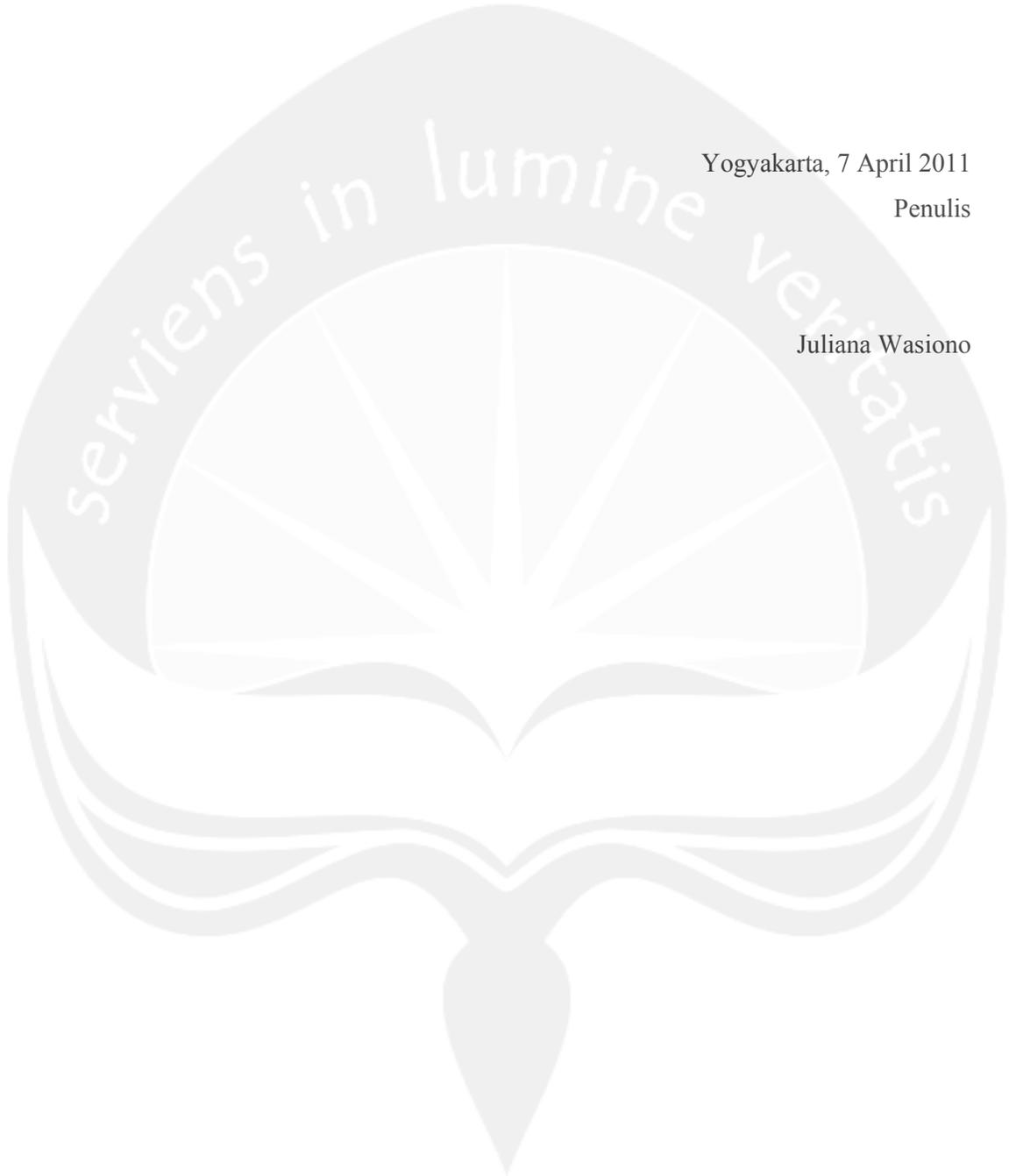
Tak ada gading yang tak retak, maka penulis juga memohon maaf jika terdapat salah kata, maupun hal-hal yang kurang berkenan selama pembuatan skripsi maupun yang terdapat dalam skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Yogyakarta, 7 April 2011

Penulis

Juliana Wasiono



**Whether you are a deer or a lion, you have to run  
fast to survive!**

**-Syeikh Mohamed bin Rasyid-**

Today, I'm nothing, but one day, I will be everything!

-Juve Willie-

Kita tahu sekarang bahwa Allah turut bekerja dalam segala sesuatu untuk  
mendatangkan kebaikan bagi mereka yang mengasihi Dia, yaitu bagi mereka  
yang terpanggil sesuai dengan rencana Allah.

-Roma 8:28-

**Skripsi ini saya persembahkan untuk:**

Tuhan Yesus

Papa, Mama, Ivan, Priscy

Juve Willie

Teman-teman semuanya

Anda yang bersedia membaca skripsi ini..

# HUBUNGAN KONFLIK PEKERJAAN – KELUARGA, STRES, KOMITMEN ORGANISASIONAL, KINERJA DAN KEINGINAN UNTUK MENINGGALKAN ORGANISASI

Disusun oleh:  
Juliana Wasiono  
NPM : 07 03 16574

Pembimbing:

Dr. Dorothea Wahyu A., MT

## Intisari

Ketika seseorang yang sudah berkeluarga berani mengambil keputusan untuk memulai suatu pekerjaan, berarti orang tersebut siap untuk menerima segala konsekuensi di dalamnya. Dewasa ini, banyak kaum ibu maupun pasangan suami istri yang sama-sama bekerja di luar rumah. Alhasil kesempatan mereka untuk memiliki waktu bersama keluarga menjadi berkurang. Beban kerja yang berat, maupun tekanan-tekanan yang terjadi pada saat bekerja dapat menjadi pemicu stres karyawan. Selain itu, komitmen organisasional dan keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intentions*) juga memiliki hubungan dengan konflik pekerjaan – keluarga. Karyawan merupakan sumber daya bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada perusahaan tentunya akan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Karyawan dengan kinerja yang baik akan berusaha dipertahankan oleh perusahaan. Berbeda dengan karyawan yang kinerjanya rendah. Perusahaan akan berpikir 2 kali untuk mempertahankan karyawan seperti ini. Dengan banyaknya tingkat absen, hal tersebut seperti merupakan suatu isyarat bagi perusahaan dalam hubungannya mengenai keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intentions*). Dalam penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap semua variabel yang diuji, yaitu konflik pekerjaan – keluarga dan stres, konflik pekerjaan – keluarga dan komitmen organisasional, konflik pekerjaan – keluarga dan keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intentions*), komitmen organisasional dan kinerja, serta komitmen organisasional dan keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intentions*) dengan responden adalah karyawan toko di Jalan Malioboro.

**Kata kunci:** konflik pekerjaan – keluarga, stres, komitmen organisasional, kinerja, keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intentions*)

## DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Skripsi	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Halaman Pernyataan	iv
Kata Pengantar	v
Halaman Persembahan	vi
Halaman Intisari	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	ix
Daftar Lampiran	x
BAB I	
PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Sistematika Penulisan	4
BAB II	
LANDASAN TEORI DAN PEMBAHASAN HIPOTESIS	
2.1. Konflik Pekerjaan - Keluarga	6
2.1.1. Definisi Konflik Pekerjaan - Keluarga	7
2.1.2. Jenis Konflik Pekerjaan – Keluarga	8

2.1.3. Komponen Dalam Konflik Pekerjaan – Keluarga	9
2.1.4. Pengaruh Terhadap Organisasi	9
2.2. Stres	11
2.2.1. Deskripsi Stres	11
2.2.2. Sumber Stres	11
2.3. Komitmen Organisasional	12
2.3.1. Definisi Komitmen Organisasional	12
2.3.2. Deskripsi Mengenai Komitmen Organisasional	13
2.4. Kinerja	15
2.4.1. Definisi Kinerja	15
2.4.2. Hal-hal Yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.5. Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi ( <i>Turnover Intentions</i> )	18
2.5.1. Deskripsi Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi ( <i>Turnover Intentions</i> )	18
2.5.2. Faktor-faktor Yang Dapat Mempengaruhi Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi ( <i>Turnover Intentions</i> )	20
2.6. Model Hubungan	24
2.7. Hipotesis	24
BAB III	
METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi Penelitian	29
3.2. Metode Pengumpulan Data	29
3.3. Alat Analisis	32

3.3.1. Populasi	32
3.3.2. Sampel	33
3.3.2.1. Definisi Sampel	33
3.3.2.2. Tujuan Penggunaan Sampel	33
3.3.2.3. Teknik Sampling	33
3.3.2.4. Teknik Penentuan Jumlah Sampel	34
3.3.3. Metode Pengujian Instrumen	35
3.3.3.1. Uji Validitas	35
3.3.3.2. Uji Reliabilitas	36
3.3.4. Metode Analisis Data	37
3.3.4.1. Analisis Deskriptif	37
3.3.4.2. Analisis Korelasi	37
3.4. Batasan Operasional	37
BAB IV	
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
4.1. Pendahuluan	39
4.2. Pengujian Instrumen	39
4.2.1. Uji Validitas	39
4.2.2. Uji Reliabilitas	44
4.3. Analisis Data	46
4.3.1. Karakteristik Responden	46
4.3.2. Korelasi Antar Variabel	51
4.4. Pembahasan	55

4.4.1. Konflik Pekerjaan - Keluarga dan Stres	55
4.4.2. Konflik Pekerjaan - Keluarga dan Komitmen Organisasional	57
4.4.3. Konflik Pekerjaan - Keluarga dan Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi ( <i>Turnover Intentions</i> )	59
4.4.4. Komitmen Organisasional dan Kinerja	61
4.4.5. Komitmen Organisasional dan Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi ( <i>Turnover Intentions</i> )	63
BAB V	
PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	70

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Pembobotan Kuesioner Demografis	30
Tabel 4.1	Uji Validitas Konflik Pekerjaan – Keluarga	40
Tabel 4.2	Uji Validitas Stres	41
Tabel 4.3	Uji Validitas Komitmen Organisasional	42
Tabel 4.4	Uji Validitas Kinerja	43
Tabel 4.5	Uji Validitas Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi ( <i>Turnover Intentions</i> )	44
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.7	Usia	46
Tabel 4.8	Jenis Kelamin	47
Tabel 4.9	Status Perkawinan	48
Tabel 4.10	Pendidikan	48
Tabel 4.11	Jumlah Tanggungan Dalam Keluarga	49
Tabel 4.12	Waktu Yang Digunakan Dalam Bekerja Per Minggu	50
Tabel 4.13	Waktu Rata-rata Harian Yang Dimiliki Bersama Keluarga	51
Tabel 4.14	Output Descriptive Statistics	51
Tabel 4.15	Penjelasan Korelasi Antar Variabel	52
Tabel 4.16	Tabel Penelitian-penelitian Sebelumnya	58

## DAFTAR LAMPIRAN

KUESIONER	74
OUTPUT DEMOGRAFIS	78
OUTPUT VALIDITAS DAN RELIABILITAS	
Konflik Pekerjaan - Keluarga	79
Stres	80
Komitmen Organisasional	81
Kinerja	82
Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi (Turnover Intentions)	83