

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa terucap atas segala karunia-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “MODEL HUBUNGAN KONFLIK KERJA-KELUARGA, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN NIAT UNTUK PINDAH DI PT. X DI SURABAYA”.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga memerlukan beberapa perbaikan berupa kritik dan saran. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam menyelesaikan tesis ini karena tanpa bimbingan, bantuan dan doa dari berbagai pihak, tesis ini tidak akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Louie Divinagracia, M.Sc., DBA, selaku Ketua Program Magister Manajemen.
2. Y.B. Budi Iswanto, PhD, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan masukan kepada penulis.
3. Dr. Fenika Wulani, M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan kepada penulis.
4. Dr. Musriha, Dra.Ec., M.Si, selaku Dosen Penguji sidang tesis yang telah memberi masukan kepada penulis.
5. Dr. Zeplin Jiwa Husada Tarigan, S.T., M.M.T., selaku Dosen Penguji proposal yang telah memberi masukan kepada penulis.
6. Renna Magdalena, S.T., M.Ak., selaku Dosen Penguji proposal yang telah membantu memberi masukan kepada penulis.

7. Segenap Pimpinan dan Karyawan - karyawan PT. X di Surabaya yang telah mengizinkan atas pelaksanaan survey dan penelitian di dalam perusahaan.
8. Segenap keluarga yang telah memberi dukungan moril dan doa.
9. Teman-teman seperjuangan yang saling mendukung dan memberi semangat.
10. Semua pihak yang namanya tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam tesis ini. Kritik dan saran dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi penulis. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca.

Surabaya, 03 Juni 2013

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR..... ii

PESETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....iii

PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR.....iv

ABSTRAK v

KATA PENGANTARvi

DAFTAR ISIviii

DAFTAR GAMBAR..... xii

DAFTAR TABEL..... xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Rumusan Masalah 3

1.3. Tujuan Penelitian 5

1.4. Manfaat Penelitian 5

1.5. Sistematika Penulisan..... 6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian – Penelitian Terdahulu 8

2.2. Landasan Teori 11

2.2.1. Konflik Kerja-Keluarga 12

2.2.2. Kepuasan Kerja 13

2.2.3. Komitmen Organisasional 14

2.2.4. Niat Untuk Pindah	17
2.3. Pengembangan Kerangka Berfikir Manajerial.....	18
2.3.1. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja ...	18
2.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional....	19
2.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Niat Untuk Pindah .	20
2.3.4. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Komitmnen Organisasional	21
2.4. Kerangka Pikir Penelitian	22
2.5. Hipotesis Penelitian	23

BAB III Metode Penelitian

3.1. Desain Penelitian.....	24
3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	24
3.3.. Definisi Operasional Variabel	26
3.4. Pengukuran Data	28
3.5. Alat dan Metode Pengumpulan Data	29
3.6. Model Penelitian	30
3.7. Teknik Analisis Data	32

BAB IV Analisis dan Pembahasan

4.1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Penelitian	38
4.2. Deskripsi Data	40
4.3. Statistik Deskriptif Variabel-Variabel Penelitian	40
4.3.1. Statistik Deskriptif Variabel Eksogen Konflik Kerja-Keluarga (X1)	40

4.3.2. Statistik Deskriptif Variabel <i>Intervening</i> Kepuasan Kerja (Y1).....	41
4.3.3 Statistik Deskriptif Variabel <i>Intervening</i> Komitmen Organisasional (Y2)	43
4.3.4. Statistik Deskriptif Variabel Eksogen Niat Untuk Pindah (Y3)	44
4.4. Uji Asumsi <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	44
4.4.1. Ukuran Sampel	45
4.4.2. Uji Normalitas	45
4.4.3. Uji Multikolinearitas	46
4.4.4. Outlier	46
4.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Variabel Laten	47
4.6. Model Struktural dan Analisis Persamaan Struktural	68
4.7. Uji Hipotesis	70
4.8. Pembahasan	71
4.8.1. Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja di PT X di Surabaya	71
4.8.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional di PT X di Surabaya	71
4.8.3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Niat Untuk Pindah di PT X di Surabaya	72
4.8.4. Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional di PT X di Surabaya	72

BAB V Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan	73
-----------------------	----

5.2. Keterbatasan Penelitian	75
5.3. Saran	75
5.3.1. Saran Teoritis	75
5.3.2. Saran Peraktis	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	80

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 1.1. Trend Pertumbuhan Jumlah Gerai PT. X	1
Gambar 1.2. Trend Porsi Perdagangan <i>Retail</i> di Indonesia	1
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	23
Gambar 3.1. Model Penelitian	31
Gambar 4.1. <i>Path Diagram</i> Indikator <i>Time Based Conflict (t-value)</i>	48
Gambar 4.2. <i>Path Diagram First Order CFA</i> Pengukuran Indikator <i>Time Based Conflict (t-value)</i>	49
Gambar 4.3. <i>Path Diagram First Order CFA</i> Pengukuran Indikator <i>Strain Based Conflict (t-value)</i>	50
Gambar 4.4. <i>Path Diagram First Order CFA</i> Pengukuran Indikator <i>Behavior Based Conflict (t-value)</i>	51
Gambar 4.5. <i>Path Diagram Order</i> Variabel Konflik Kerja-Keluarga	53
Gambar 4.6. <i>Path Diagram Second Order CFA</i> Variabel Konflik Kerja-Keluarga (<i>t-value</i>)	53
Gambar 4.7. <i>Path Diagram First Order CFA</i> Pengukuran Indikator Pekerjaan Itu Sendiri (<i>t-value</i>)	54
Gambar 4.8. <i>Path Diagram First Order CFA</i> Pengukuran Indikator Gaji (<i>t-value</i>)	56

Gambar 4.9. <i>Path Diagram First Order</i> CFA Pengukuran Kesempatan Promosi (<i>t-value</i>)	57
Gambar 4.10. <i>Path Diagram First Order</i> CFA Pengukuran Supervisi (<i>t-value</i>)	58
Gambar 4.11. <i>Path Diagram First Order</i> CFA Pengukuran Rekan Kerja (<i>t-value</i>)	60
Gambar 4.12. <i>Path Diagram Second Order</i> CFA Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja (<i>t-value</i>)	61
Gambar 4.13. <i>Path Diagram First Order</i> CFA Pengukuran Indikator Komitmen afektif (<i>t-value</i>)	62
Gambar 4.14. <i>Path Diagram First Order</i> CFA Pengukuran Indikator Komitmen Normatif (<i>t-value</i>)	64
Gambar 4.15. <i>Path Diagram First Order</i> CFA Pengukuran Indikator Komitmen Kontinuan (<i>t-value</i>)	65
Gambar 4.16. <i>Path Diagram Second Order</i> CFA Pengukuran Variabel Komitmen Organisasional (<i>t-value</i>)	66
Gambar 4.17. <i>Path Diagram First Order</i> CFA Pengukuran Variabel Niat Pindah (<i>t-value</i>)	67
Gambar 4.18. <i>Path Diagram Model Struktural/ Lengkap</i> (<i>t-value</i>)	68

DAFTAR LAMPIRAN

	halaman
Lampiran 1 : Kuesioner	80
Lampiran 2 : Hasil Pretest	84
Lampiran 3 : Data Awal (SPSS)	108
Lampiran 4 : Uji Asumsi Normalitas	111
Lampiran 5 : CFA <i>Time-Based Conflict</i> (Model Awal)	115
Lampiran 6 : CFA <i>Time-Based Conflict</i> (Model Respesifikasi)	118
Lampiran 7 : CFA <i>Strain-Based Conflict</i>	120
Lampiran 8 : <i>Behavior-Based Conflict</i>	123
Lampiran 9 : CFA Pekerjaan Itu Sendiri	126
Lampiran 10 : CFA Gaji	128
Lampiran 11 : CFA Kesempatan Promosi	130
Lampiran 12 : CFA Supervisi	132
Lampiran 13 : CFA Rekan Kerja	134
Lampiran 14 : CFA Komitmen Afektif	136
Lampiran 15 : CFA Komitmen Normatif	138
Lampiran 16 : CFA Komitmen Kontinuan	140
Lampiran 17 : CFA Niat Untuk Pindah	142
Lampiran 18 : Pengukuran Konflik	144
Lampiran 19 : Pengukuran Kepuasan Kerja	146

Lampiran 20 : Pengukuran Komitmen Organisasional	148
Lampiran 21 : Model Lengkap	150

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1.1. Trend <i>Turnover</i> Karyawan PT. X	3
Tabel 4.1. Hasil Penyebaran Kuesioner	38
Tabel 4.2. Deskripsi Responden	38
Tabel 4.3. Kriteria Evaluasi Jawaban Responden	40
Tabel 4.4. Statistik Deskriptif Variabel Eksogen Konflik Kerja-Keluarga (X1)	41
Tabel 4.5. Statistik Deskriptif Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Y1)	42
Tabel 4.6. Statistik Deskriptif Variabel Intervening Komitmen Organisasional(Y2)	43
Tabel 4.7. Statistik Deskriptif Variabel Eksogen Niat Untuk Pindah (Y3)	44
Tabel 4.8. Matriks Korelasi Antar Variabel Laten	46
Tabel 4.9. Hasil Pengujian <i>Outlier</i> (sebagian)	47
Tabel 4.10. <i>First Order</i> CFA Pengukuran Indikator <i>Time-Based Conflict</i>	49
Tabel 4.11. <i>First Order</i> CFA Pengukuran Indikator <i>Strain-Based Conflict</i>	50
Tabel 4.12. <i>First Order</i> CFA Pengukuran Indikator <i>Behavior Based Conflict</i>	52
Tabel 4.13. <i>Second Order</i> CFA Variabel Konflik Kerja-Keluarga	53
Tabel 4.14. <i>First Order</i> CFA Pengukuran Indikator Pekerjaan Itu Sendiri	55
Tabel 4.15. <i>First Order</i> CFA Pengukuran Indikator Gaji.....	56
Tabel 4.16. <i>First Order</i> CFA Pengukuran Indikator Kesempatan Promosi	57
Tabel 4.17. <i>First Order</i> CFA Pengukuran Indikator Supervisi	59
Tabel 4.18. <i>First Order</i> CFA Pengukuran Indikator Rekan Kerja	60

Table 4.19. <i>Second Order</i> CFA Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja	61
Tabel 4.20. <i>First Order</i> CFA Pengukuran Indikator Komitmen Afektif	63
Table 4.21. <i>First Order</i> CFA Pengukuran Indikator Komitmen Normatif	64
Table 4.22. <i>First Order</i> CFA Pengukuran Indikator Komitmen Kontinuan	65
Tabel 4.23. <i>Second Order</i> CFA Pengukuran Variabel Komitmen Organisasional ..	66
Table 4.24. <i>First Order</i> CFA Pengukuran Variabel Niat Berpindah	67
Table 4.25. Hasil Pengujian Kecocokan Model Lengkap	69
Table 4.26. Persamaan Struktural	69
Table 4.27. Ringkasan Pengujian Hipotesis Penelitian	70