LAPORAN AKHIR
PENELITIAN FUNDAMENTAL

Universitas
Pembangunan Jaya

Konflik Keluarga-Pekerjaan:
Peran Dukungan Pemimpin Sebagai Variabel Moderasi Hubungan Antara Konflik Keluarga Pekerjaan dan Niat untuk Keluar dari Organisasi Serta Perilaku Kerja Pro-Aktif Pada Perawat

Tahun ke-1 dari Rencana 1 Tahun

KETUA	0702082804: Dr. HASTUTI NAIBAHO, M.Si., CHRP., PMA
ANGGOTA 1	0704036801: TEGUH PRASETIO, S.E., M.Si., CISMA., PMA.
ANGGOTA 2	0408036801: DALIZANOLO HULU, S.E., M.E

Dibiayai oleh :
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
Universitas Pembangunan Jaya
Sesuai Dengan Surat Perjanjian Pelaksanaan Hibah Penelitian Tahun Anggaran 2018
Nomor : 010/PER-P2M/UPJ/05.18

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN JAYA
26 APRIL 2019

HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN FUNDAMENTAL

Judul penelitian	:	Konflik Keluarga Pekerjaan: Peran Dukungan Pemimpin Sebagai Variabel Moderasi Hubungan Antara Konflik Keluarga Pekerjaan dan Niat untuk Keluar dari Organisasi serta Perilaku Kerja Pro-Aktif Pada Perawat
Kode/Nama Rumpun Ilmu	:	571/Manajemen
Ketua Peneliti:		
a. Nama Lengkap	:	Dr. Hastuti Naibaho, M.Si., CHRP., PMA
b. NIDN	:	0702087804
c. Jabatan Fungsional	:	Lektor
d. Program Studi	:	Manajemen
e. Nomor HP	:	081231664062
f. Alamat email	:	hastuti.naibaho@upj.ac.id
Anggota Peneliti:		
a. Nama Lengkap	:	Teguh Prasetio, SE., M.Si., CISMA., PMA.
b. NIDN	:	0704036801
c. Perguruan Tinggi	:	Universitas Pembangunan Jaya
Anggota Peneliti:		
a. Nama Lengkap	:	Dalizanolo Hulu, SE., ME.
b. NIDN	:	0408036801
c. Perguruan Tinggi	:	Universitas Pembangunan Jaya
Lama Penelitian Keseluruhan	:	1 (satu) tahun
Usulan Penelitian Tahun ke	:	1 (satu)
Biaya Penelitian Keseluruhan	:	Rp. 15.000.000
- Diusulkan LPPM	:	Rp. 15.000.000

Tangerang Selatan, 20 Mei 2019

Mengetahui,

Dekan Fakultas Humaniora & Bisnis

Dr. Dion Dewa Barata, SE., MSM.

Ketua Peneliti,

Dr. Hastuti Naibaho, M.Si., CHRP.

Menyetujui,

Ketua LPPM UPJ

Agustinus Agus Setiawan, ST., M.T.

Abstrak

Stres kerja yang ditimbulkan dari konflik keluarga-pekerjaan memberikan dampak negatif bagi organisasi, yaitu timbulnya niat untuk keluar dari organisasi serta turunnya niat untuk memberikan perilaku kerja pro-aktif. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan sumberdaya seperti waktu dan energi yang dimiliki oleh karyawan untuk dapat memenuhi domain keluarga dan domain pekerjaan. Salah satu determinan terjadinya konflik keluarga-pekerjaan dapat bersumber dari domain pekerjaan yang bersifat situasional seperti: pengaturan jam kerja, karakteristik pekerjaan, dan budaya perusahaan. Jenis pekerjaan tertentu yang mengharuskan pekerja untuk bekerja dengan jam kerja panjang dan atau jam kerja tidak terjadwal secara tetap (misalnya bekerja dengan jam kerja *shift*), sifat (natur) pekerjaan yang menuntut pekerja untuk menghabiskan waktu dan energi yang banyak di tempat kerja akan menyebabkan karyawan mengalami konflik keluarga-pekerjaan yang tinggi. Salah satu contoh pekerjaan yang memiliki potensi besar terjadinya konflik keluarga-pekerjaan adalah perawat. Survei yang dilakukan oleh Perhimpunan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2010 menunjukkan bahwa mayoritas perawat menyatakan beban kerja perawat sangat berat karena tidak sesuai dengan tugas dan fungsi perawat. Dampak negatif dari konflik keluarga pekerjaan dapat dikurangi dengan adanya dukungan pemimpin. Pemimpin yang memberikan dukungan pada karyawan yang mengalami konflik keluarga-pekerjaan akan mendapatkan sumberdaya (*resources*) yang dibutuhkan oleh karyawan untuk mengurangi stres kerja yang bersumber dari konflik-keluarga pekerjaan. Studi ini bertujuan untuk mencari dukungan empiris terhadap dampak negatif konflik keluarga-pekerjaan terhadap niat untuk keluar dari organisasi dan perilaku kerja proaktif serta peran variabel moderasi dukungan pemimpin untuk mengurangi dampak negatif dari konflik keluarga-pekerjaan pada konteks organisasi jasa. Sampel penelitian ini adalah perawat yang bekerja di rumah sakit swasta dan rumah sakit pemerintah. Total responden penelitian adalah 236. Pengambilan data dilakukan dengan cara mendistribusikan kuesioner penelitian pada perawat rumah sakit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja ($p < 0.05$) dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja proatif ($p < 0.05$). Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap niat untuk keluar dari organisasi ($p < 0.05$).Data empiris menunjukkan bahwa dukungan pimpinan secara signifikan dapat menurunkan dampak negatif stes kerja terhadap perilaku kerja proaktif ($p < 0.05$) tetapi dukungan pimpinan tidak secara signifikan dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi ($p > 0.05$).

Keywords: **Konflik Keluarga-Pekerjaan, Dukungan Pimpinan, Perilaku Proaktif, Niat Keluar dari Organisasi**