

Work Family Conflict pada Kepuasan dalam Bekerja serta dampaknya terhadap Turnover Intentions melalui Komitmen Organisasi sebagai Intervening pada Pegawai Wanita di PT. Bank Sumut, Tbk

Muhammad Fauzan Azhmy¹, Ezzah Nahrisah²

^{1,2}Program studi Manajemen, Universitas Harapan Medan

¹azhmevfauzan@gmail.com, ²ezzahnahrisah@gmail.com

Abstrak, In the past the division of work roles and family duties was very clear. Where the husband is the breadwinner while the wife takes care of his family and children. In line with the development of business and the business world, opportunities for education and work not only for men but also women. At present there has been a change in demographic trends that not only hit Indonesia but also the world. Like the increase in the number of women entering the workforce, and the increasing number of families where husbands and wives, each works and has their own income. Based on the data that has been observed, the type of research is descriptive research using surveys. Based on the form of the problem, this research includes Quantitative Descriptive research. The population in this study is the entire research subject, namely female employees at PT. Bank Sumut Tbk Medan. The sample used in this study is a minimum of 100 people

Kata kunci: Work family conflict, kepuasan kerja, turnover intentions, komitmen organisasi

Pendahuluan

Dimasa lalu pembagian peran pekerjaan dan tugas keluarga sangatlah jelas. Dimana suami sebagai pencari nafkah sedangkan istri merawat keluarga dan anak-anaknya. Sejalan dengan perkembangan bisnis dan dunia usaha, Kesempatan menempuh pendidikan dan bekerja tidak hanya bagi lelaki namun juga perempuan. Saat ini telah terjadi perubahan trend demografi yang tidak hanya melanda indonesia tetapi juga dunia. Seperti peningkatan jumlah wanita yang masuk angkatan kerja, dan semakin banyaknya keluarga dimana suami dan istri, masing-masing bekerja dan memiliki penghasilan sendiri. Pekerjaan dan keluarga merupakan area dimana manusia menghabiskan sebagian besar waktunya. Meskipun berbeda tetapi antara pekerjaan dan keluarga memiliki ketergantungan satu sama lain karena dua hal tersebut berkaitan dengan pemenuhan hidup seseorang. Keluarga dipandang sebagai hal pertama dan paling penting dalam masyarakat. Keluarga juga dikaitkan dengan kasih sayang, dimana seorang dapat mengembangkan aktualisasi dirinya, serta merupakan tempat yang penting bagi sebuah kebahagiaan dan harapan. Sedangkan melalui pekerjaan, seseorang tidak hanya merubah lingkungannya namun juga dirinya, memperkaya dan menumbuhkan hidup dan juga semangatnya.

Turnover Intentions adalah keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan (Hartono, 2002). Turnover Intentions menjadi perhatian yang serius bagi pihak manajemen, karena apabila tidak segera ditangani akan membahayakan bagi

perusahaan yang dapat mengurangi efisiensi dan produktivitas (Joarder et al, 2011). Work Family Conflict menjadi isu yang penting didalam dunia bisnis karena semakin meningkatnya angkatan kerja wanita sehingga diperlukan peninjauan atas kebijakan-kebijakan perusahaan. Work Family Conflict juga terjadi di PT. Bank Sumut Tbk karena pegawai kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, terberturnya kewajiban karyawan dalam keluarga seperti mengurus anak karena jam kerja yang panjang, beban kerja yang berlebih serta ketatnya kebijakan mengenai libur dan waktu kantor, sehingga ini membuat waktu bersama keluarga semakin sedikit. Menurut Hasibuan (2007) Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja meningkatkan komitmen organisasional pegawai (Nawab, 2011) (Hidayat, 2015). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kedekatan karyawan terhadap organisasi didefinisikan sebagai kedekatan karyawan terhadap organisasi didefinisikan sebagai kedekatan karyawan terhadap organisasi diukur melalui keterlibatan dan kesetiaan yang dimilikinya (Hutapea, 2012),

Tinjauan

Menurut Susanto (2010), konflik kerja-keluarga (work family conflict) adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (work) maupun keluarga (family), dimana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja diantaranya (biasanya pada peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak bisa dipenuhi secara optimal. Konflik pada dasarnya akan dialami oleh tiap individu jika ia dihadapkan pada dua hal atau lebih yang bertentangan dan dia harus membuat pilihan. Konflik peran sendiri merupakan simultan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, namun pemenuhan satu peran akan bertentangan dengan peran lain. Westman (2001) mengemukakan bahwa karyawan mungkin mengalami kejadian yang baik dan buruk, atau positif dan negatif pada keluarga dirumah dan pekerjaan pada keluarga dirumah dan pekerjaan mereka dikantor. Kebanyakan penelitian work family conflict (WFC) memusatkan pada berbagai kesulitan karyawan dalam menyeimbangkan komitmen mereka terhadap keluarga dan pekerjaan. Penelitian Haar (Kossek dan Ozeki, 2002) dalam melanjutkan dengan studi yang menyelidiki efek moderat konflik dari kedua domain utama dimana karyawan paling banyak berada, yaitu: domain pekerjaan dan domain keluarga. Studi ini menguji apakah konflik dari satu domain meningkatkan intensitas hubungan yang merugikan antara job outcomes dan konflik dari domain yang lain (keluarga). Pendekatan ini penting, sebab banyak studi work-family conflict yang menemukan sebuah hubungan negatif antara konflik dan job outcomes. Namun demikian, hanya sedikit yang mempertimbangkan secara bersama-sama atau dampak overlapping karyawan yang berhubungan dengan konflik dari kedua domain.

Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi tiga jenis work-family conflict, yaitu:

1. Time-based conflict. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga), dan individu sangat menikmati

- sangat menikmati satu peran disbanding dengan peran yang lain (secara mental).
2. Strain-based conflict. Mengacu pada ketegangan atau keadaan emosional (misalnya kelelahan, kecemasan, depresi, mudah marah) yang dihasilkan oleh satu peran menyulitkan pemenuhan tuntutan peran yang lain atau menghambat performansi peran lain tersebut.
 3. Behavior-based conflict. Mengacu pada pola perilaku spesifik dari satu peran yang tidak sesuai dengan harapan perilakuperan yang lain. Ketidaksesuaian seperangkat perilaku individu ketika ditempat kejadian ketika dirumah menyebabkan individu sulit menukar antara peran yang satu dengan peran yang lain.

Dalam dunia kerja, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap pekerja. Seorang pekerja yang merasa puas dalam pekerjaannya akan membawa dampak yang positif dalam banyak hal, salah satunya adalah menurunnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2007) “Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa, walaupun balas jasa tersebut penting. Robbins (2003) mengemukakan bahwa pendekatan yang paling banyak digunakan adalah peringkat global tunggal (single global rating) dan skor perhitungan (summary score) yang terdiri dari sejumlah aspek pekerjaan. Metode peringkat global tunggal tidak lebih dari sekedar menanyai karyawan untuk menanggapi pertanyaan. Pendekatan lainnya adalah dengan mengidentifikasi elemen-elemen pekerjaan tertentu dan menanyakan perasaan karyawan pada setiap elemen tersebut. Faktor-faktor yang umumnya disertakan adalah suasana pekerjaan, pengawasan, tingkat upah saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan mitra kerja.

Ketidakpuasan karyawan menurut Robbins (2003) dapat diungkapkan dalam sejumlah cara atau dimensi sebagai berikut:

1. Keluar: Perilaku diarahkan ke meninggalkan organisasi, yang meliputi mencari posisi baru sekaligus mengundurkan diri.
2. Suara: Secara aktif dan konstruktif berupaya memperbaiki kondisi, yang meliputi menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.
3. Kesetiaan: Secara pasif namun optimis menunggu perbaikan kondisi, yang meliputi membela organisasi dan kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar.
4. Pengabaian: Secara pasif membiarkan keadaan memburuk, yang meliputi keabsenan atau keterlambatan kronis, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

Komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pengertian komitmen saat ini tak

lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap pada organisasi itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. hal ini tentu saja dapat terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan pada organisasi yang bersangkutan. Menurut Robbins (2007) komitmen organisasional dapat juga diartikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Mowday dalam Sopiah (2008) menyebutkan komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Satu dasar pemikiran yang penting mengenai turnover karyawan adalah bahwa karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan di kemudian hari dan dapat ditingkatkan ke level atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan. Karenanya, pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan merupakan satu mata rantai dengan turnover karyawan (Carmeli dan Weisberg, 2006). Lekatompessy (2003) Turnover lebih mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi. Keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi. Abelson (1987) Sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (avoidable voluntary turnover) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (unavoidable voluntary turnover). Avoidable voluntary turnover dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga. Turnover Intentions yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model voluntary turnover (sukarela).

Pengembangan Hipotesis

- H₁: Work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Sumut Tbk
- H₂: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Sumut Tbk
- H₃: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intentions pada PT. Bank Sumut Tbk
- H₄: Komitmen Organisasi berpengaruh positif memediasi pengaruh Work family conflict terhadap Turnover Intentions pada PT. Bank Sumut Tbk

H₅: Komitmen Organisasiberpengaruh positif memediasi pengaruhKepuasan KerjaterhadapTurnover Intentionspada PT. Bank Sumut Tbk

Metode

Variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja (X) sebagai variabel eksogen, Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening, dan adalah Turnover Intentions (Y) sebagai variabel endogen. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan subjek penelitian yaitu pegawai wanita di PT. Bank Sumut Tbk Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini minimum 100 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner, yang diberikan pada pegawai wanita di PT. Bank Sumut Tbk yang menjadi responden. Dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik, sedangkan analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan $Z = \rho_{xz} X + \epsilon_1$ dan $Y = \rho_{xy} X + \rho_{zy} Z + \epsilon_2$

Dimana:

X₁: Work Family Conflict

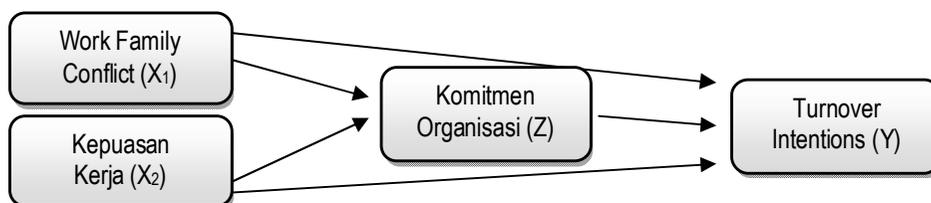
X₂: Kepuasan Kerja

Z: Komitmen Organisasi

Y: Turnover Intentions

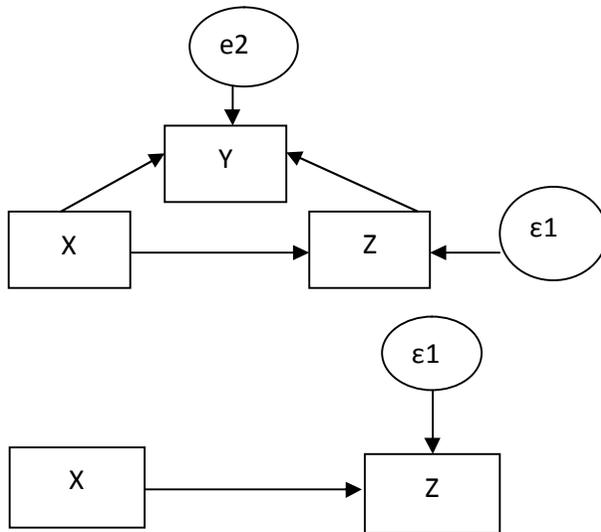
P: Koefisien korelasi

Model penelitian akan dapat menggambarkan hubungan yang terjadi antara variabel, baik variabel yang terikat maupun variabel yang tidak terikat. Model penelitian ini dapat juga disebut sebagai kerangka konseptual penelitian.

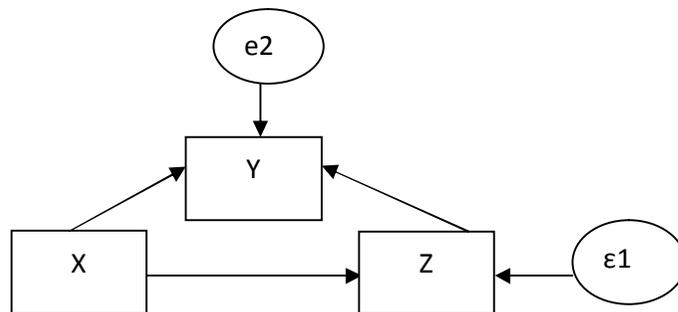


Gambar 1. Model penelitian

Menggambar diagram jalur lengkap, menentukan sub-sub strukturnya dan merumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai hipotesis yang diajukan



Gambar 2. Sub-Struktur 1, $Z = \rho_{xz} X + \epsilon_1$



Gambar 3. Sub-Struktur 2, $Y = \rho_{xy} X + \rho_{zy} Z + \epsilon_2$

Sedangkan untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat digunakan uji [1] Uji Simultan (uji F), [2] Uji Parsial (uji t) dan [3] Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Hasil dan pembahasan

1. Analisis Sub Struktur I

Uji asumsi klasik ini dilakukan agar hasil penelitian ini dapat membentuk hasil yang BLUE (Best Linear Unbiased Estimation) dan varians minimum. Hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengujian Normalitas

Tabel 1. Hasil uji Normalitas sub struktural I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22144101
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.046
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.549
Asymp. Sig. (2-tailed)		.924

a. Test distribution is Normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat dan meyakinkan bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari saling mempengaruhi.

Tabel 2. Hasil uji Normalitas sub struktural I

Uji Multikolinearitas

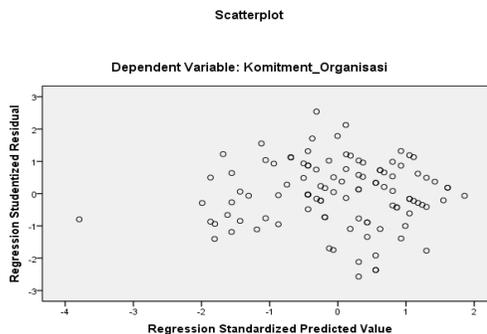
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Work_Family_Conflict	.851	1.175
Kepuasan_Kerja	.851	1.175

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 4. Hasil uji Heteroskedastisitas sub struktural I

Untuk mengetahui apakah model sudah benar atau belum akan dilakukan pengujian terhadap tersebut dengan melihat tabel

Tabel 3. Hasil uji Kelayakan model sub struktural I

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	508.628	2	254.314	50.544	.000 ^a
Residual	513.219	102	5.032		
Total	1021.848	104			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Work_Family_Conflict
 b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Diketahui bahwa pada tabel nilai signifikansi pada model adalah sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel work family conflict dan kepuasan kerja dengan variabel komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini telah fit atau benar.

Koefisien Determinasi

Hal yang pertama sekali untuk diketahui adalah tentang koefisien determinasi (KD). Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar work family conflict dan kepuasan kerja menjelaskan variabel komitmen organisasi yang dinyatakan dalam persentase jika diuji secara bersama. Untuk mengetahui besarnya nilai work family conflict dan kepuasan kerja menjelaskan komitmen organisasi serta besarnya nilai error, maka dapat dilihat tabel

Tabel 3. Hasil uji Koefisien Determinasi sub struktural I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.488	2.24311

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Work_Family_Conflict
 b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Besarnya nilai R_{square} pada tabel adalah sebesar 0.498. angka tersebut memiliki makna bahwa besarnya kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 0.498 atau sama dengan 49.80%.

2. Analisis Sub Struktur II

Uji asumsi klasik ini dilakukan agar hasil penelitian ini dapat membentuk hasil yang BLUE (Best Linear Unbiased Estimation) dan varians minimum. Hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengujian Normalitas

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat kenormalan data yang akan digunakan dan dimasukkan ke dalam model penelitian.

Tabel 4. Hasil uji Normalitas struktural II

Uji Normalitas Sub Struktur II
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77475419
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.053
	Positive	.031
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.544
Asymp. Sig. (2-tailed)		.929

a. Test distribution is Normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat dan meyakinkan bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari saling mempengaruhi.

Tabel 5. Hasil uji Multikolinearitas struktural II

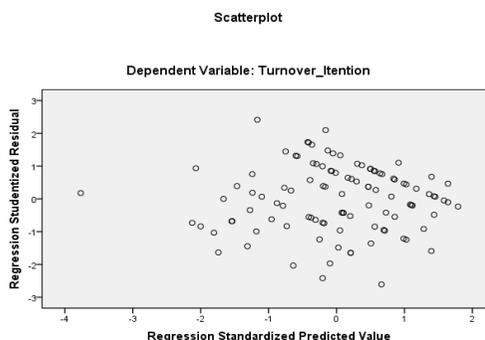
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Work Family Conflict	.819	1.222
Kepuasan Kerja	.508	1.970
Komitmen Organisasi	.502	1.991

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 5. Hasil uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah model pada sub struktur II sudah benar atau belum akan dilakukan pengujian terhadap model sub struktur II

Tabel 6. Hasil uji Kelayakan model sub structural II

Penguian Kelayakan Model Sub Struktur II

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.416	3	85.139	26.251	.000 ^a
	Residual	327.574	101	3.243		
	Total	582.990	104			

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Work_Family_Conflict, Kepuasan_Kerja
 b. Dependent Variable: Turnover_Intention

Nilai signifikansi pada model Sub Struktur II adalah sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel work family conflict, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan variabel turnover intention.

Koefisien Determinasi

Hal yang pertama sekali untuk diketahui adalah tentang koefisien determinasi (KD). Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel work family conflict, kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjelaskan variabel turnover intention yang dinyatakan dalam persentase.

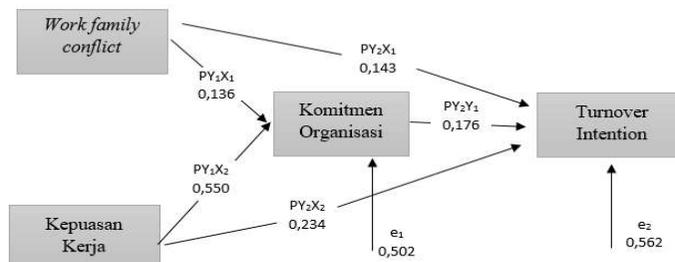
Tabel 6. Hasil uji Koefisien Determinasi sub structural II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.421	1.80092

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Work_Family_Conflict, Kepuasan_Kerja
 b. Dependent Variable: Turnover_Intention

Besarnya nilai R_{square} pada tabel adalah sebesar 0.438 angka tersebut memiliki makna bahwa besarnya kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 0.438 atau sama dengan 43.8%.



Gambar 4.7
 Hasil Analisis Jalur

Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi, berdasarkan penjelasan di atas telah diketahui bahwa Work Family Conflict berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Besarnya kontribusi Work Family Conflict dalam mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,136. Hal ini memberikan menggambarkan bahwa Work Family Conflict adalah Pria (Suami) berperan sebagai kepala rumah tangga dan wanita (istri) berperan sebagai ibu rumah tangga. Meskipun wanita diperkenankan untuk bekerja, tetapi tanggungjawab rumah tangga tetap berada dipundak seorang wanita. Itulah sebabnya meskipun sama-sama bekerja, wanita lebih rentan mengalami Work Family Conflict dibandingkan dengan pria.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, manajer yang dapat berlaku adil, tidak membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain. Dapat memberikan motivasi baik yang bersifat materil maupun non materil. Maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai PT. Bank Sumut Medan, sehingga semakin tinggi dampak yang ditimbulkan yang berpengaruh pada tingginya komitmen organisasi.

Work family conflict berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, besarnya kontribusi work family conflict dalam mempengaruhi turnover intention adalah sebesar 0,143 atau hanya sebesar 14,3%. Hal tersebut memberikan artinya bahwa pegawai yang mengalami work family conflict terjadi akibat kurangnya dukungan perusahaan baik dari atasan, rekan sejawat maupun dari beban pekerjaan, dan ketidakpuasan terhadap fleksibilitas waktu tentu hal ini akan meningkatkan Turnover Intention.

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, besarnya kontribusi Kepuasan Kerja dalam mempengaruhi Turnover Intention adalah sebesar 0,234 atau hanya sebesar 23,4%. Hal tersebut memberikan artinya ketika Kepuasan Kerja dirubah maka akan mengakibatkan Turnover Intention. Hal ini memberikan menggambarkan bahwa kepuasan kerja harus memiliki aspek-aspek seperti promosi, pekerjaan itu sendiri, supervise dan pembentukan suasana yang kekeluargaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yang membuat karyaawan tetap bekerja pada perusahaan.

Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, besarnya kontribusi Komitmen Organisasi dalam mempengaruhi Turnover Intention adalah sebesar 0,176. Hal ini memberikan menggambarkan bahwa komitmen organisasi adalah salah faktor penting bagaimana seorang atasan atau pimpinan dapat mengakrabkan diri dengan para pegawai atau, cara penerimaan pegawai terhadap tujuan-tujuan serta nilai-nilai dari organisasidan semakin diperhatikannya kesejahteraan para pegawai akan membuat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai meningkat dan diharapkan dapat menekan tingkat Turnover Intention.

Daftar pustaka

- Abelson, M. A. 1987. Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. *Journal of Applied Psychology* (72), 382-386
- Agustina, L. (2008). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Job Satisfaction dan Turnover Intention pada Profesi Akuntan Publik. *Jurnal Ilmiah Akuntansi* (7), 100-116.

- Carmeli, F & Weisberg, H. (2006). Retaining Talent: Assessing Job satisfaction Facets Most significantly Related To Software Developer Turnover Intentions. *Journal of Information Technology Management (XIX)* .4. 1-15
- Christine, W. S. Oktorina, M. Mulia, I. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* (12). 2.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenhaus, J. H, Callanan, & Bautell, N. J (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hartono. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2ed). PT. Prehallindo. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (9ed). Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2015). Performance Appraisal sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilman*, 3(1), 1–8.
- Hutapea, B. (2012). Sifat-sifat kepribadian dan dukungan organisasi sebagai predictor komitmen organisasi guru pria di sekolah dasar. *Journal makara Sosial Humaniora*. 16 (2), 101-115.
- Jourder, H. R., Sharif, M. Y. & Sabiha, B (2011). Faculty Turnover in Private Universities in Bangladesh: The Qualitative Study. *East West Journal of Business and Social Studies* (Forthcoming).
- Kosseck, E. E. & Ozeki, C. (2002). Work-Family Conflict, Policies and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organisational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology* (83), 2, 139-149.
- Lekatompessy, J. E. (2003). Hubungan Profesionalisme dengan konsekuensinya: Komitmen Organisaional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Bepindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik). *Jurnal Bisnis dan akuntansi* (5), 1, 69-84.
- Meyer & Natalie J. A. (2002), The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* (63), 1-18.
- Nawab et al., 2011, Effect of Motivation on Employess Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* (3) 3, 1209-1216.
- Robbins, P. S. & Coulter, M. (2007). *Management (9th)*. Prentice Hall-Pearson Education International
- Robbins, P. S. (2003). *Perilaku Organisasi* (1, 2 ed). Jakarta: PT. Indeks.
- Satria, U. D. G. A. (2015). Pengaruh Work–family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Veteran Denpasar. Skripsi
- Singarimbun, M & Effendi, S. (1989). *Metode Penelitian survey*. LP3ES. Jakarta
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Susanto. (2010). Analisis Pengaruh Konflik-Kerja Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang, *Volume 12 No.1*. 75-85
- Westman, P. P, M (2001) Stress and Stain Crossover, *Human Relations* (54) 6