

## PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

I Gusti Ngurah Gede Surya Laksana<sup>1</sup>  
Ni Wayan Mujiati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
email: suryalaksana19@gmail.com

### ABSTRAK

*Turnover intention* adalah niat yang berasal dalam diri sendiri untuk berpidah dari pekerjaan yang lama dan mencari tempat kerja yang dirasakan lebih baik dari tempat kerja yang lama. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah terdapat masalah mengenai *turnover intention* pada karyawan yang bertolak belakang dengan ketiga indikator dari *turnover intention*, seperti masih terdapat karyawan yang berpikir untuk pergi dari perusahaan, karyawan masih berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, dan karyawan yang berpikiran untuk keluar dari organisasi beberapa bulan mendatang. Jumlah sampel penelitian sebesar 83 responden. Metode yang digunakan *proporsional random sampling*. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda mengindikasikan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Turnover* akan meningkat bila dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut.

**Kata Kunci:** konflik pekerjaan-keluarga, komitmen organisasional, *turnover intention*

### ABSTRACT

*Turnover intention* is the intention or desire that comes from oneself to move from an old job and looking for a new job that is felt better than the previous one. The main problem of this research is there are problems about *turnover intention* within employees which is contrary to the three indicators of *turnover intention* such as there are still employees who are thinking of leaving the company, employees are still eager to find other job vacancies and employees that are thinking about quitting the organization in coming months. The number of samples used as much as 83 respondents. Proportional random sampling was the applied method in this research. Based on the results of multiple linear regression analysis, it was indicated that job-family conflicts have a positive and significant impact on *turnover intention*, whereas the organizational commitment has a negative and significant effect on *turnover intention*. The turnover will increase if it is affected by both variables.

**Keyword:** work-family conflict, organizational comitment, *turnover intention*

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan tertentu dalam menjalankan usahanya. Perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghadapi persaingan bisnis. Perusahaan dalam menjalankan usahanya didukung dengan sumber daya fisik maupun sumber daya non-fisik. Salah satu sumber daya fisik terpenting untuk perusahaan sendiri yaitu karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang bertugas agar dapat memberikan kinerja yang optimal untuk mencapai keinginan dari perusahaan. Tercapainya keinginan yang telah ditetapkan perusahaan tidak hanya tergantung dari sarana, peralatan yang canggih dan perasarana yang lengkap, tetapi juga bergantung oleh sumber daya manusia atau karyawan (Afriansyah, 2014).

Karyawan sendiri termasuk aset terpenting untuk perusahaan, karena maju atau tidaknya suatu organisasi dilihat dari kinerja karyawannya yang berada diperusahaan. Peran manusia sangatlah diperlukan oleh perusahaan karena tanpa ada peranan manusia perusahaan tidak dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang dimiliki perusahaan, dikarenakan manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Kelangsungan hidup perusahaan didukung oleh fungsi-fungsi manajemen, salah satu fungsi manajemen adalah manajemen sumber daya manusia. *Management Human Resources Departement* memiliki tugas untuk memajemen karyawan. Manajemen karyawan dilakukan untuk dapat melaksanakan kewajibannya dengan aturan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga perlu dilakukan agar dapat menjaga karyawan yang memiliki kinerja

yang baik agar tidak memiliki keinginan untuk keluar (*turnover intention*) ke perusahaan lain.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi dapat menyebabkan pengeluaran dana yang cukup tinggi dikarenakan pengeluaran dana dilakukan untuk melaksanakan perekrutmen, *training*, pengawasan, dan lembur (Khan *et al.*, 2014). Kondisi tersebut akan merugikan perusahaan, baik secara materi maupun dalam hal pekerjaan. Ketika terdapat salah satu karyawan yang pergi dari perusahaan tentu pekerjaan yang dilakukan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya ikut terganggu. Tingginya tingkat *turnover intention* akan membuat kerugian pada perusahaan ketika mengetahui proses rekrutmen yang sudah berhasil mendapatkan karyawan yang bermutu namun akan menjadi percuma ketika pegawai yang diterima lebih memilih berpindah keperusahaan lainnya (Handaru dan Muna, 2012).

Ksama dan Wibawa (2016) *turnover intention* adalah masalah yang terjadi didalam perusahaan dan menyangkut keinginan untuk meninggalkan tempat bekerja sebelumnya. Waspodo dkk. (2013), *turnover intention*, niat karyawan meninggalkan pekerjaan untuk mencari tempat kerja yang lebih baik dari pekerjaan yang lama. Saeed *et al.* (2014), menyatakan bahwa perusahaan tidak bisa untuk menghapus unsur *turnover intention* di dalam perusahaan, namun dapat menekan tingkat *turnover intention*. Kadiman dan Indriana (2012) mengemukakan tingkat *turnover* yang tinggi akan membuat organisasi tidak memberikan manfaat dari program pelatihan untuk karyawan karena akan memberikan tambahan biaya untuk mencari karyawan baru.

Banyaknya faktor yang melatarbelakangi *turnover intention* di dalam perusahaan, maka penelitian ini memfokuskan pada faktor komitmen organisasional dan konflik pekerjaan-keluarga. Kumar *et al.* (2012), didalam penelitiannya menyatakan *organizational comitment* mempengaruhi *turnover intention*, artinya jika *organizational comitment* yang terjadi tinggi, maka *turnover intention* kecil. Kumar *et al.* (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *organizational comitment* mempengaruhi *turnover intention*, artinya saat *organizational comitment* dari karyawan meningkat, maka keinginan *turnover intention* menurun.

Faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* yaitu konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*) (Greenhaus dan Beutell, 1985). Konflik pekerjaan-keluarga dikarenakan tidak adanya toleransi jam kerja kepada karyawan yang telah berkeluarga, lebih banyak lembur dan terkendala dalam meminta ijin dari perusahaan untuk kepentingan keluarga karyawan sendiri (Nanda dan Utama, 2015).

Salah satu industri yang menjadikan karyawan sebagai aset perusahaan adalah industri perhotelan. Hotel merupakan industri yang bergerak pada bidang pelayanan jasa. Hotel Inna Grand Bali Beach merupakan salah satu hotel bintang lima yang berlokasi Jl. Hang Tuah, Sanur Bali. Jumlah karyawan hotel Inna Grand Bali Beach Denpasar saat ini berjumlah 481. Wawancara awal dilakukan terhadap 10 karyawan yang bekerja pada Hotel Inna Grand Bali Beach Denpasar.

Wawancara dilakukan dengan memberikan karyawan pertanyaan terkait dengan indikator-indikator tentang konflik pekerjaan-keluarga, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Setelah dilakukannya wawancara 6 dari 10 karyawan memang memiliki keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan tersebut yang di pengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasional.

Ksama dan Wibawa (2016) *turnover intention* merupakan permasalahan yang sering muncul disebuah organisasi terkait dengan minat karyawan untuk keluar didalam organisasi. Ghayyur dan Waseef (2012) menjelaskan bahwa keinginan untuk keluar adalah niat yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover* timbul pada diri karyawan ketika kebutuhan mereka tidak terpenuhi (Owolabi, 2012). Berdasarkan definisi dan penjelasan diatas dapat dinyatakan *turnover intention* sendiri perasaan untuk karyawan yang dirasakan oleh karyawan dalam dirinya untuk berpidah tempat pekerjaan yang lama dan mencari tempat kerjaan baru yang sekiranya lebih baik dari pekerjaan lamanya.

Komitmen organisasi merupakan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan juga dapat menumbuhkan rasa loyalitas terhadap organisasi. Suwardi dan Utomo (2011) menyatakan komitmen organisasional dilihat dalam bentuk sikap penerimaan, kepercayaan yang tinggi terhadap dasar nilai dan tujuan dari sebuah organisasi. Komitmen organisasional merupakan derajat dimana karyawan merasa percaya, mampu mengikuti tujuan-tujuan organisasi dan yakin untuk tinggal didalam organisasi (Jack *et al.*, 2012). *Organizational comitment* dilihat sebagai

nilai bagi organisasi sendiri dimana memprioritaskan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya (Tania dan Sutanto, 2013).

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan peran dua arah. Peran dua arah yang dimaksud adalah adanya tuntutan antara pekerjaan mengganggu tuntutan keluarga, misalnya tanggung jawab karyawan terhadap keluarga menjadi terganggu dengan adanya tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan yang menyebabkan hasil yang tidak diinginkan contohnya stress, kesehatan yang memburuk, konflik yang berhubungan dengan pekerjaan, ketidakhadiran hingga *turnover* (Ghayyur dan Waseef, 2012). Babakus and Osman (2008) menyatakan *work family-conflict* memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik pekerjaan keluarga.

Bakker *et al.* (2014) menyatakan bahwa *work family-conflict* sebagai gangguan di dalam lingkungan kerja terhadap kehidupan karyawan, ketika individu memilih bekerja maka akan menimbulkan kendala untuk memenuhi kewajiban keluarganya. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi biasanya pada karyawan yang memiliki jam kerja yang padat, sehingga waktu yang harusnya diluangkan untuk keluarga menjadi terbatas.

Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi yang mengarah pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab terjadinya perilaku diri sendiri atau orang lain, yang ditentukan dari internal atau eksternal dan akan terlihat pengaruhnya terhadap perilaku individu (Gibson *et al.*, 1994 dalam Lathifah, 2008). Penelitian ini berfokus kepada seluruh karyawan Hotel Inna Grand Bali Beach Denpasar karena *turnover intention* dapat terjadi pada karyawan dimasing-

masing departemen. *Turnover intention* sangatlah tidak baik bagi perusahaan dikarenakan akan berdampak dengan kemampuan karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaannya yang ada juga akan terganggu.

Berbagai penelitian telah dilakukan mengenai hubungan antara konflik pekerja-keluarga terhadap *turnover intention* misalnya Wulandari dan Adyani (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Konflik kerja-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Nanda dan Utama, 2015). Penelitian Thanacodody *et al.* (2009) konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Yunita dan Kismono (2014) menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki hubungan positif terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan pembahasan diatas didapat hipotesis penelitian pertama yaitu.

H<sub>1</sub> : Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

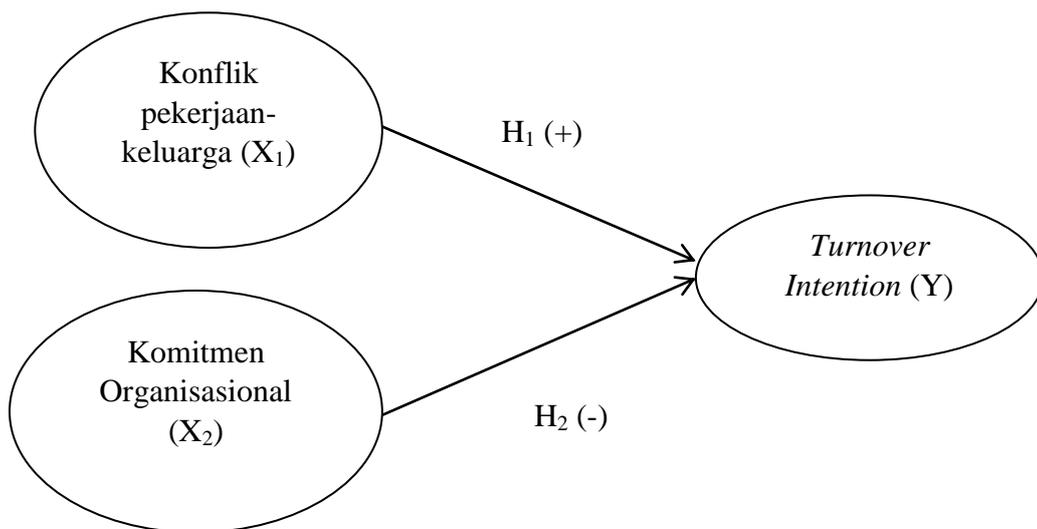
Banyak penelitian yang juga meneliti terkait dengan variabel komitmen organisasional terhadap niat keluar seperti Sidharta dan Meily (2011) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap niat keluar. Handaru dan Muna (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasional pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Hussain and Asif, 2012).

Susiani (2014) menunjukkan adanya hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan *turnover intention*. Jehanzed *et al.* (2013) menunjukkan *organizational comitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Aydogdu and Asikgil (2011) komitmen organisasioanal berpengaruh negatif dan terhadap *turnover* pada organisasi. Sutanto dan Gunawan (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif serta signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan pembahasan diatas maka hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu.

H<sub>2</sub> : Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hipotesis variabel-variabel penelitian, maka model konseptual dijelaskan pada Gambar 1.



**Gambar 1. Model Konseptual**

Sumber : Ditomaso *et al.* (2009); Wulandari dan Adyani (2016); Nanda dan Utama (2015); Thanacodody *et al.* (2009); Yunita dan Kismono (2014), Sidharta dan Meily (2011); Handaru dan Muna (2012); Hussain and Asif (2012); Susiani (2014); Jahanzed *et al.* (2013); Aydogdu dan Asikgil (2011); Sutanto dan Gunawan (2013).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan tujuan untuk menjelaskan pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Objek yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah ketidakamanan kerja, stres kerja, dan *turnover intention*. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Inna Grand Bali Beach Denpasar yang berjumlah 481 orang. Sampel sebanyak 83 karyawan, yang ditentukan dengan teknik *proporsional random sampling*. Metode pengumpulan data adalah wawancara dan kuesioner, sementara analisis yang dipergunakan adalah regresi linier berganda. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah konflik pekerjaan-keluarga ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat adalah *turnover intention* ( $Y$ ). Adapun bentuk dari persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

- $\alpha$  : Konstanta
- $Y$  : *Turnover Intention*
- $X_1$  : Konflik pekerjaan-keluarga
- $X_2$  : Komitmen Organisasional
- $\beta_1, \beta_2$  : Koefisien regresi variabel  $X_1, X_2$
- $\varepsilon$  : *Error of term* (Variabel yang tidak terungkap)

*Turnover intention* merupakan niat karyawan untuk keluar dari organisasi secara sukarela dan mencari pekerjaan lain yang dinilai lebih baik dari pekerjaan yang sebelumnya. Indikator dari variabel *turnover intention* mengacu pada Jehanzeb *et al.* (2013) menyatakan ada tiga indikator yaitu yang pertama Pikiran untuk keluar. Indikator kedua, Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain dan indikator yang ketiga, Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Komitmen organisasional merupakan rasa kesetiaan atau loyalitas yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Menurut Meyer and Allen (1991) membagi komitmen organisasional kedalam tiga dimensi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan organisasi. Dimensi yang kedua adalah komitmen Kontinuan (*continuance commitment*), yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarga dan karyawan dari organisasi. Dimensi yang terakhir adalah Komitmen Normatif (*normative commitment*) yaitu menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk konflik peran dimana terjadi dua tuntutan peran yaitu peran dari pekerjaan dan peran dari keluarga. Indikator dari variabel konflik pekerjaan-keluar merujuk pada indikator dari Yang *et al.* (2000) yang menyebutkan terdapat tiga jenis konflik. Pertama *time-based conflict* adalah waktu yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan salah satu tuntutan baik itu peran dari keluarga atau pekerjaan yang nantinya akan mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk melakukan tuntutan lain. Indikator kedua *strain-based conflict* yaitu konflik yang terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran yang lainnya. Indikator yang ketiga yaitu *Behavior-based Conflict* berhubungan dengan ketidak sesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, data distribusi responden karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja, dan Pendidikan Terakhir pada Sense Sunset Hotel Seminyak**

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki- laki	51	61,5
	Perempuan	32	39,5
	<b>Jumlah</b>	<b>83</b>	<b>100</b>
Usia	19-24	38	45,8
	25-32	23	27,7
	>33	22	26,5
	<b>Jumlah</b>	<b>83</b>	<b>100</b>
Masa Kerja	< 2	27	32,5
	3-5	35	42,2
	> 6	21	25,3
	<b>Jumlah</b>	<b>83</b>	<b>100</b>
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK sederajat	22	26,5
	Diploma	32	38,5
	Sarjana	29	35,0
	<b>Jumlah</b>	<b>83</b>	<b>100</b>

*Sumber* : Data diolah, 2017

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51 orang dengan persentase 61,5%. Berdasarkan persentase menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Hotel Inna Grand Bali Beach Denpasar dominan berjenis kelamin laki-laki. Pekerja lebih dominan laki-laki dikarenakan pekerjaan yang ada di hotel tersebut cukup berat misalnya di bagian *housekeeping*, *security*, dan *engineering* sehingga manajemen hotel lebih mendominasi karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

Jumlah responden yang berusia 19-24 tahun sebanyak 38 orang dengan presentase 45,8%. Berdasarkan presentase pada Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Hotel Inna Grand Bali Beach Denpasar berusia 19-24 tahun. Usia 19-24 tahun lebih dominan dikarenakan pada usia ini merupakan usia yang masih *fresh graduate* untuk bekerja.

Jumlah responden yang memiliki masa 3-5 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase 42,2%. Berdasarkan persentase pada Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Hotel Inna Grand Bali Beach Denpasar memiliki masa kerja pada rentan waktu 3-5 tahun. Masa kerja 3-5 tahun keinginan karyawan untuk mengundurkan diri sedikit.

Jumlah reponden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma sebanyak 32 orang dengan persentase 38,5%. Berdasarkan persentase Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagaian besar karyawan Hotel Inna Grand Bali Beach Denpasar merupakan Lulusan Diploma. Lulusan diploma adalah lulusan yang sudah di ajarkan keahlian dalam suatu bidang dan lulusan tersebut dilatih untuk siap di dunia kerja.

**Tabel 2.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga**

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata skor	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Saya kurang memiliki waktu untuk keluarga saya dan kehidupan bermasyarakat.	8	25	20	19	11	249	3,00	Cukup
2	Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga saya.	2	21	24	28	8	268	3,23	Cukup
3	Kemungkinan saya Saya sering merasa lelah setelah pulang bekerja.	3	18	24	23	15	278	3,35	Cukup
Rata-rata skor konflik pekerjaan-keluarga								3,19	Cukup

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 2 menunjukkan rata-rata skor paling tinggi pada pernyataan ketiga yaitu dengan rata-rata skor 3,35 dikategorikan cukup yang artinya karyawan yang

sering merasa lelah setelah pulang kerja tidak tinggi dan tidak juga rendah. Skor terendah terdapat pada pernyataan pertama dengan rata-rata skor 3,00 dikategorikan cukup yang artinya karyawan kurang memiliki waktu untuk keluarga dan kehidupan bermasyarakat tidak tinggi dan tidak rendah Hasil rata-rata skor jawaban responden pada variabel konflik pekerjaan-keluarga secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata 3,19 yang artinya tingkat konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan Hotel Inna Grand Bali Beach Denpasar tergolong cukup.

**Tabel 3.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasional**

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata skor	Keterangan
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5			
1	Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini.	3	31	20	22	13	248	2,99	Cukup
2	Saya khawatir jika saya berhenti saya tidak memiliki pekerjaan yang serupa.	2	21	24	28	8	268	3,06	Cukup
3	Loyalitas menjadi salah satu alasan penting bagi saya untuk tetap bekerja diperusahaan.	3	18	24	23	15	278	3,07	Cukup
Rata-rata skor komitmen organisasional								3,04	Cukup

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 3 menunjukkan rata-rata skor paling tinggi pada pernyataan ketiga yaitu dengan rata-rata skor 3,07 dikategorikan cukup yang artinya loyalitas menjadi salah satu alasan penting bagi saya untuk tetap bekerja diperusahaan tidak tinggi dan tidak juga rendah. Skor terendah terdapat pada pernyataan pertama dengan rata-rata skor 2,99 dikategorikan cukup yang artinya beberapa karyawan merasa yakin dan beberapa karyawan tidak yakin terikat secara

emosional pada perusahaan. Hasil rata-rata skor jawaban responden pada variabel komitmen organisasional secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata 3,04 yang artinya tingkat komitmen organisasional pada karyawan Hotel Inna Grand Bali Beach Denpasar tergolong cukup.

**Tabel 4.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel *Turnover Intention***

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata skor	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Saya tidak berpikir untuk keluar dari tempat kerja.	6	33	17	25	2	233	2,81	Cukup
2	Saya tidak berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.	2	32	24	23	2	240	2,89	Cukup
3	Saya tidak akan meninggalkan tempat kerja ini dalam waktu dekat.	5	23	27	26	2	246	2,96	Cukup
Rata-rata skor <i>Turnover Intention</i>								2,89	Cukup

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 4 menunjukkan rata-rata skor paling tinggi pada pernyataan ketiga yaitu dengan rata-rata skor 2,96 dikategorikan cukup yang artinya karyawan yang tidak akan meninggalkan tempat kerja ini dalam waktu dekat tidak tinggi dan tidak rendah. Skor terendah terdapat pada pernyataan pertama dengan rata-rata skor 2,81 dikategorikan cukup yang artinya karyawan yang tidak berfikir untuk keluar dari tempat kerja tidak tinggi dan tidak juga rendah. Hasil rata-rata skor jawaban responden pada variabel ketidakamanan kerja secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata 2,89 yang artinya tingkat *turnover intention* karyawan Hotel Inna Grand Bali Beach Denpasar tergolong cukup.

Setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Instrumen dikatakan valid jika korelasi antara skor faktor dengan skor total bernilai positif dan nilainya lebih dari 0,30 ( $r > 0,30$ ) (Sugiyono, 2013:178). Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pertanyaan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Konflik Pekerjaan-Keluarga (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,875	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,887	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,829	Valid
2	Komitmen Organisasional (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,858	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,906	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,906	Valid
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y <sub>1</sub>	0,846	Valid
		Y <sub>2</sub>	0,911	Valid
		Y <sub>3</sub>	0,903	Valid

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variable konflik keluarga-pekerjaan, komitmen organisasional, dan *turnover intention* memiliki korelasi butir pertanyaan total (*pearson correlation*) lebih dari 0,30 yang artinya seluruh indikator tersebut dinyatakan valid, atau telah memenuhi syarat validitas data.

Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* instrumen lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas instrumen dari penelitian diatas ini disajikan pada Tabel 6.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Konflik Pekerja-keluarga ( $X_1$ )	0,829	Reliabel
2	Komitmen Organisasional ( $X_2$ )	0,866	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,861	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 6 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu konflik keluarga-pekerjaan, komitmen organisasional, dan *turnover intention* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 yang artinya semua instrumen yang digunakan reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas, yaitu ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*. Tabel 8 menyajikan hasil analisis regresi linier berganda.

**Tabel 7.**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
Constanta	0,000	0,047		0,000	1,000
Konflik Pekerja-keluarga	0,645	0,69	0,645	9,400	0,000
Komitmen Organisasional	-0,322	0,69	-0,322	-4,692	0,000
F hitung		182.157			
Signifikasi F		0,000			
R Square		0,820			

Sumber : Data diolah, 2017

Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini berdasarkan Tabel 4.8 sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (2)$$

$$Y = 0,000 + 0,645 + -0,322 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

X<sub>1</sub> = Konflik Pekerjaan-Keluarga

X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasional

Interpretasi dari persamaan regresi adalah sebagai berikut:

Nilai  $\beta_1 = 0,645$ , menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memberi pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Inna Grand Bali Beach Denpasar sebesar 0,645, artinya apabila konflik pekerjaan-keluarga tinggi, maka *turnover intention* juga akan meningkat.

Nilai  $\beta_2 = -0,322$  menunjukkan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Inna Grand Bali Beach Denpasar sebesar -0,322, artinya apabila komitmen organisasional rendah, maka *turnover intention* akan meningkat.

Tabel 7 menunjukkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh nilai sebesar 0,820%. Nilai sebesar 0,820% berarti variasi variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel konflik pekerjaan-keluarga ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ), dan sisanya sebesar 18,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam model penelitian.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	83
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	1,146
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,144

*Sumber* : Data diolah, 2017

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 berarti data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Table 9 menyajikan hasil uji normalitas. Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 1,146 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,144. Sesuai dengan kriteria pengujian normalitas yang dimana *Asymp. Sig. (2-tailed)* melebihi besar dari 0,05 yaitu *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,114 > 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,144 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Uji multikoloneritas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Ketidakamanan Kerja (X1)	0,478	2,092
Stres Kerja (X2)	0,478	2,092

*Sumber* : Data diolah, 2017

Tabel 9 menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF dari konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasional, yang dimana nilai *tolerance* dari setiap variabel  $0,478 > 0,1$  dan nilai VIF dari setiap variabel  $2,092 < 10$ . Nilai tersebut mengindikasikan tidak terdapat multikolinieritas antara variabel konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasional.

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi yang dibuat terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilihat dari tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya diatas 0,05.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	Constant	0,318	0,030		10,461	0,000
	Ketidakamanan Kerja	0,077	0,044	0,275	1,731	0,087
	Stres Kerja	0,066	0,044	-0,236	1,468	0,141

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 10 menunjukkan nilai *sig.* dari variabel konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasi masing-masing yaitu 0,087 dan 0,141 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap *absolute residual*. Model regresi yang dibuat berarti tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

Model regresi penelitian ini dikatakan layak atau variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat dilihat dari hasil uji F dengan nilai signifikan *anova*

lebih kecil dari  $\alpha$  yaitu 0,05 ( $Anova < \alpha = 0,05$ ). Tabel 4.12 menjelaskan hasil uji F.

**Tabel 11 Hasil Uji F**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67,236	2	33,618	182,157	0,000 <sup>a</sup>
	Residual	14,764	80	0,185		
	Total	82,000	82			

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 11 menunjukkan bahwa bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. nilai *sig.* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan model regresi linear berganda pada variabel konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasional ini layak digunakan sebagai alat analisis untuk memprediksi variabel *turnover intention*.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasional terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*.

Jika  $\text{Sig. } t < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Jika  $\text{Sig. } t > 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t sebesar 0,000. Hasil analisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap *turnover intention* diperoleh nilai *sig. t* sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta sebesar 9,400. Nilai  $\text{Sig. } t < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini berarti konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t sebesar 0,000. Hasil analisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* diperoleh nilai *sig. t* sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta sebesar -4,692. Nilai *Sig. t*  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini berarti komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap *turnover intention***

Hipotesis satu ( $H_1$ ) pada penelitian ini menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Inna Grand Bali Beach Denpasar. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai positif dari koefisien regresi variabel konflik pekerjaan-keluarga mengindikasikan bahwa apabila konflik pekerjaan-keluarga meningkat, maka *turnover intention* juga meningkat dan memiliki pengaruh positif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ditomas *et al.* (2009). Konflik pekerjaan-keluarga secara langsung berhubungan positif terhadap *turnover intention* karyawan Wulandari dan Adyani (2016) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Menurut Nanda dan Utama (2015) konflik kerja-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian Thanacodody *et al.* (2009) dan Yunita dan Kismono (2014) juga mengatakan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hasil sebaran kuesioner yang meliputi tiga pernyataan mengenai variabel konflik pekerjaan-keluarga yang didapatkan rata-rata skor tertinggi yaitu pernyataan X<sub>1,3</sub>, “saya sering merasa lelah setelah pulang bekerja” dengan skor sebesar 3,35 yang berarti nilai indikator dari konflik pekerjaan-keluarga berada pada kriteria cukup. Hasil yang terdapat dari pembahasan menunjukkan karyawan Hotel Inna Grand Bali Beach Denpasar mendapatkan beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga membuat karyawan hotel tersebut merasa kelelahan setelah pulang kerja.

#### **Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention***

Hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) pada penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Inna Grand Bali Beach Denpasar. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai negatif dari koefisien regresi variabel komitmen organisasional mengindikasikan bahwa apabila komitmen organisasional menurun, maka *turnover intention* juga meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidharta dan Meily (2011) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Handaru dan Muna (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasional pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hussain and Asif (2012) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan). Sedangkan Susiani (2014) menunjukkan adanya hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan Aydogdu dan Asikgil (2011), Jehanzed *et al.* (2013), juga menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan sebelumnya Sutanto dan Gunawan (2013) menyatakan juga hubungan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention*.

Hasil sebaran kuesioner yang meliputi tiga pernyataan mengenai variabel komitmen organisasional yang didapatkan rata-rata skor tertinggi yaitu pernyataan X2.1 “loyalitas menjadi salah satu alasan penting bagi saya untuk tetap bekerja diperusahaan” dengan skor sebesar 3,07 yang berarti nilai indikator dari komitmen organisasional berada pada kriteria cukup. Hasil pembahasan menunjukkan karyawan Hotel Inna Grand Bali Beach Denpasar merasa loyalitas menjadi salah satu alasan penting bagi karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan.

Hasil dari penelitian ini mengkonfirmasi teori yang digunakan yaitu teori atribusi. Teori atribusi menjelaskan bagaimana penyebab perilaku dan sikap individu dalam lingkungan pekerjaannya yang ditentukan dari eksternal atau internal. Karyawan akan memiliki konflik pekerjaan-keluarga ditentukan dari dalam diri seseorang (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal). Atribusi internal dan atribusi eksternal jika tidak sesuai dengan individu menjalankan tugasnya di saat melakukan pekerjaannya dan di saat melakukannya sebagai individu sosial akan menyebabkan keinginan untuk keluar dari tempat kerja.

Keterbatasan penelitian yang terdapat dalam penelitian ini adalah penyebaran kuisisioner pada karyawan yang hanya 83 kuisisioner dari jumlah karyawan sebanyak 481, dikarenakan ijin penyebaran kuisisioner pada Hotel Inna Grand Bali Beach Denpasar sebanyak 90 kuisisioner. Variabel yang digunakan untuk mengukur tingkat *turnover intention* hanya menggunakan dua variabel yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasional. Lamanya ijin yang diperoleh untuk melakukan penelitian pada Hotel Inna Grand Bali Beach Denpasar menjadi kendala bagi peneliti dalam melakukan penelitian.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan tujuan penelitian, rumusan masalah dan hasil penelitian dengan pembahasan yang telah dipaparkan adalah sebagai konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil pembahasan menunjukkan semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan karyawan maka akan memunculkan perilaku *turnover intention* dari karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil pembahasan diatas menunjukkan semakin rendah komitmen organisasional yang dirasakan karyawan maka akan memunculkan perilaku *turnover intention* dari karyawan.

Saran dari penelitian ini yang berkaitan dengan konflik pekerjaan-keluarga, komitmen organisasional dan *turnover intention* pada perusahaan dan penelitian selanjutnya diharapkan bagi perusahaan dapat menekan tingkat *turnover intention* yang tinggi pada karyawan hotel maka perusahaan harus memberikan penetapan jam kerja secara jelas terhadap karyawan agar bisa membagi waktunya dengan

keluarga dan kehidupan bermasyarakat. Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan keterikatan karyawan pada organisasi dengan melibatkan karyawan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang menyangkut dengan tempat pekerjaannya dan juga diharapkan perusahaan memperhatikan dan mengerti pekerjaannya pada masing-masing karyawan dengan cara mendengarkan keluhan dari karyawan yang bekerja. Saran bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain karena penelitian ini hanya memandang *turnover intention* dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasional, namun tidak menutup kemungkinan *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja fisik, stres kerja, dan kepemimpinan, maupun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

## REFRENSI

- Afriansyah, Ardy. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang*
- Aydogdu, Simen., and asikgil Baris. 2011. An Emirical Study of The Relationship Among Job Statifaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3) : 43-53
- Babakus, Emin., and Osman M. Karatepe. 2008. Attitudinal and Behavior Consequences of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict: Does Gender Matte. *International Journal of Service Industry Management*, 19(1) : 7-31
- Bakker, Arnold., Akihito Shimazu., Kyokok Shimada., and Norito Kawakami. 2014. Work Engagement Versus Woekaholism: A Test of The Spillover-Crossover Model. *Journal of Managerial Psychology*, 4(1) : 63-80
- Ditomas, Nancy., George F., and Farris, Rene Cordero. 2009. Work-Family Conflict and Turnover Intention Among Scientist and Engineers Working in R & D. *Journal Business and Psychology*, 24(1) : 19-32

- Ghayyur, Muhammad., and Waseef Jamal. 2012. Work-family conflicts: a case of employees turnover intention. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2(3) : 168-174
- Handaru, Agung Wahyu., dan Muna Nailul. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover pada Divisi PT Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 3(1) : 1-19
- Hussain, T., and Asif S. 2012. Is Employees Turnover Intention Driven By Organizational Commitmen and Perceived Organizational Support. *Journal of Quality and Technology Management*, 8(2) : 1-10
- Jack Henry Syauta., Eka Afnan Troena., Margono Setiawan., and Solimun. 2012. The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Perfomance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, 1(1) : 69-76
- Jehanzeb, Khawaja., Anwar Rasheed., and Mazen F. Rasheed. 2013. Organizational Commitment and Turnover Intentions : Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8) : 79-90
- Kadiman, Rr., dan Dian Indriana T. L. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nyonya Meneer Semarang). *Juraksi*, 1(1) : 57-72
- Khan, Muhammad Saqib., Irfanullah Khan., Dr. Ghulam Muhammad Kundi., Dr. Shadiullah khan., Dr. Allah Nawaz., Farhatullah Khan., and Naseem Bakht Yar. 2014. The Impact of Job Satisfsaction Aad Organizational Commitment On The Intention To Leave Among The Academicians. *International Journal of Academic Research in Bussiness and Social Sciences*, 4(2) : 2222-6990
- Ksama, Ida Bagus Putu Titiksa., dan I Made Artha Wibawa. 2016. Pengaruh Leader-Member Exchange, Role Stress dan Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10) : 6174-6200
- Kumar, Ramesh., Charles Ramendran., and Peter Yacob. 2012. A study on Turnover intention in fast food industry: Employees' fit to the organizational culture and the important of their commitment. *International Journal of Academic Reseachr in Business and Social Sciences*, 2(5) : 9-42
- Lathifah, Ifah. 2008. Pengaruh Konflik-Pekerjaan Keluarga terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia), *Tesis Program Studi Magister Akuntansi pada Universitas Diponogoro, Semarang*

- Meyer, Jhon P., and Natalie J. Allen. 1991. A three Component Conceptual Of Organizational Comitmen. *Human Resource Management Review*, 1(1) : 61-89
- Nanda, Ni luh Neva Krestya., dan I Wayan Mudiarta Utama. 2015. Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan pada Restoran Pizza hut Mall Bali Galeri. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(9) : 2461-2477
- Owolabi, Ademola B. 2012. Effect of Organizational Justice and Organizational Environment on Turn-Over Intention of Health Workers in Ekiti State, Nigeria. *Research in Word Economy*, 3(1) : 28-34
- Saeed, Iqra., Momina Waseem., Sidra Sikander., and Muhammad Rizwan. 2014. The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning dan Development*, 4(2) : 242-256
- Sidharta, Novita., dan Meily Margaretha. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*. 10(2) : 129-142
- Sutanto Eddy M., dan Carin Gunawan. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1) : 76-88
- Susiani, Vera. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 3(9) : 2633-2651
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh Belas. Bandung: CV Alfabeta.
- Suwardi., dan Joko Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Analisis Manajemen*, 5 (1) : 75-86
- Tania, Anastasia., dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *Agora*, 1(3) : 1-9
- Waspodo, Agung A.W.S., Nurul Chotimah Handayani., dan Widya Paramita 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1) : 97-115
- Wulandari, Ida Ayu Diah., dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hotel Grand Inna Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10) : 6146-6173

- Yang, Nini., Chao C. Chen., Jaepil Choi., and Yimin Zou. 2000. Sources of Work-Family Conflict: A Sino-U.S. Comparison of The Effects of Work and Family Demands. *Academy of Management Journal*, 43(1) : 113-123
- Yunita, Putu Irma., dan Gugup Kismono. 2014. Influence of Work-family Conflict on Employees Turnover Intention with Gender, Sosial Support and Individual Value as Moderating Effect. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 29(1) : 17-30